

القيادة المنزلية

راشد ناصر بوشبص

RASHID NASSER BUSHUBS

سلسلة هندسة الحب

القيادة المنزلية

راشد ناصر بوشبص

2010

إن الكمال من صفات الرحمن، وأنا عبد للرحمن يكملني النقصان، فإن رأيت من أعمالي النقصان فاغفرها لي، وإن رأيت بين أسطر كتابي أخطاءً فاهدني إليها، وتذكر أنني خُلقت من تراب وتكوّنتُ من نطفة تُمْنَى، فلست بكاملٍ ولا فاضلٍ، ولكنني أحاول أن أقدم لك أفضل ما تجود به نفسي الناقصة، فإن رضيت فحسن، وإن رفضت فلك اعتذاري.

رقم المصنف : 27 – 2010

الفهرس

~~~~~~~~
~~~~~~~~

6 القيادة المنزلية

فلسفتي في الكتابة والبحث

~~~~~~~~~~~~~~~~

بسم الله الرحمن الرحيم.

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد؛ فهذا ما وفقني الله تعالى لتجميعه وتلخيصه، فما كان من الصواب فمن الله الواحد المنّان، وما كان من الخطأ فمن نفسي الأمارة بالسوء ومن الشيطان، والله بريء منه ورسوله، والله المستعان.

إن جميع ما أقدم لهذا المجتمع إنما هو لأزيد في المجتمع بدل أن أكون زائداً عليه، وأنني دائماً أبحث عن فلسفة الحياة الزوجية السعيدة، فمازلت الرجل الذي سافر إلى دنيا الأفكار، وبحث في بساتين الكتب، وقرأ للمتقدمين والمتأخرين، واستنبط أفكار المفكرين والمثقفين، واختار أفضل ما أعتقد أنه الأفضل من استنتاجات الدارسين والعلماء، لأخرج بصفوة اجتهاداتهم وأهم اكتشافاتهم وأغنى خبراتهم، فألخّصها في كتبٍ ومحاضراتٍ أفيد فيها نفسي الناقصة أولاً ثم مجتمعي وأمتي وكلَّ من تصله اجتهاداتي.
~~~~~~~~~~~~~~~~

وأرجو ألّا تأخذ ـ أيها القارئ الكريم ـ كتاباتي وأفكاري وكلماتي هذه على أنها هي الصواب الكامل أو العلم الخالص، أو أنها لا تحتاج إلى مراجعة، فأنا إنسان أخطئ وأصيب، ومع هذا فقد اجتهدت في هذا الكتاب على ألا يحتوي على الخطأ، وأن يجمع من الخير أكثره، ومن العلم أفضله، فخذ منه ما تقتنع بأنه سليم، وابحث فيما كتبتُ عمّا ترى أنه لا يقنعك، لتعرف مرادي وتكتشف رأيي ومقصدي والغاية التي أسعى إليها.

وأخيراً ليس كل ما كتبت في هذا الكتاب بصحيح، وليس بخطأ، فهو مجرد ثمرة اعتقاداتي وبحثي وخبراتي، وأنا أرى أنها صحيحة تنفع قارؤها إن فهمها وفَعَلها، وليست بنافعة لمن قرأها فقط ولم يطبقها، أو أنه طبقها على هواه، فافعل ما ترى أنه سليم من فلسفة هذا الكتاب، وتفكر في أفكاره، واستفد من أمثلة سطوره، لتنعم بإذن الله عز وجل بحياة زوجية أفضل، وراحة بال أدوم، ومتعة تعامل أرقى، وسعادة منزل أبقى، ولا تنْسَني من خالص دعائك في ظهر الغيب. جعلني الله وإياك ممن يستمعون القول فيتبعون أحسنه.

الحوار الذكري

~~~~~~~~~~~

إن الحوار في هذا الكتاب سيكون بصيغة المذكر سواء أقُصِدَ به الزوج أم الزوجة، وسيشار للأنثى بين حين وآخر بكلمة "الآخر"، وذلك ليس تحيُّزاً للذكر ولا اعتقاداً بهيمنة الرجل، ولا ميولاً لتهميش الأنثى، ولا تقليلاً من شأن المرأة، ولكن لتسهيل طرح الفكرة، وتوحيد الجملة، بدلاً من ذكرها مرتين إحداهما بالتذكير والأخرى بالتأنيث.

أما المرأة فلها كل احترامي واعتزازي ومحبتي، فكوني رجلاً فإني أعشقها وأهوى كل ما كتب عنها، ويشدني المتحدث بلسانها، ولكن سأخالف كل ذلك في هذا الكتاب ليكون سهلاً في الكتابة، سلساً في القراءة، موحداً في الأسلوب، مباشراً في الخطاب، مختصراً في الجمل والألفاظ والصور.

مع العلم أنني سأتوجه بالخطاب للأنثى والحديث للمرأة كلما سنحت لي الفرصة، لأزين هذا الكتاب بالتاء المؤنثة، والهاء الرقيقة، ونون النسوة، وكسرة الأنثى التي لا يكتمل أي شيء ولا تختتم الجمل إلا بمشاركتها وحضورها.
~~~~~~~~~~~

تحديد القيادة

~~~~~~~~~

قبل البدء في سرد الأفكار وشرح القيادة، لنتفق على ماهية القيادة في هذا الكتاب، فكما أن الشركات عبارة عن مؤسسات تُؤسس على أساس أن هنالك قائد، وهنالك مدير، وفيها موظفين وزبائن، فالبيت يأخذ نفس الفكرة، حيث يكون في المؤسسة التجارية أو المنزلية، قائد ومدير وموظفين وزبائن، وتتكون من خطوات وإستراتيجيات ونظم، ويكون فيها هرم سلمي وإداري وقوانين، وتكون هنالك رؤية وانجازات، وهذه الأمور كلها يتشارك فيها البيت مع والمؤسسات والشركات، والكل عبارة عن مؤسسة.

فالمؤسسات توجد لتخدم الزبائن، وتقدم العروض والخدمة، والبيت كذلك يقدم الأبناء الصالحين للمجتمع، ليكونوا هم بذرة المستقبل، وهم قوام الأعمدة التي تُبنى عليها نجاحات الأمة والمجتمع والمستقبل، وبما أن البيت عبارة عن مؤسسة، فإنه يحتاج إلى قائد ومدير وموظفين وزبائن، ويحتاجون لقوانين ويحتاجون لإبداع، ويحتاجون لرؤية وأهداف، ويحتاجون إلى نظرة مستقبلية قيادية، ويحتاجون إلى
~~~~~~~~~

فكرة خطة ناجحة لينجح البيت، فلكل هدف ناجح، له خطة ناجحة، وقائد محنك، عَرفَ كيف يحرك من معه، ويجعل كل واحد يؤدي واجباته ومسؤولياته بشكل سليم، ويكون بدوره على مستوى لائق وراقي، فنجح في مكانه، وكلهم نجحوا مع بعض، فنجح المشروع، وفي النهاية، اعتمد الجميع على قيادة القائد، كما في السفينة، لا يمكن أن تبحر بلا قبطان، والمركبة لا يمكن أن تتحرك بلا سائق، والمشاريع نفس الشيء، تحتاج إلى قائد، ولو أخذنا بعض المشاريع البسيطة، كالانتقال من مكان إلى آخر مع العائلة، فهذا يعتبر مشروع، فأنت بصفتك أيها الأب القائد تخطط له، وأنت الذي يخطط ويقرر متى سيسرع ومتى سيتوقف، وفي أي شارع سيغير اتجاهه، ويخفف السرعة، وهذه الأمور كلها عبارة عن تخطيط، وحتى في داخل المركبة ممن هم معه، يجب عليهم أن لا يؤذوه وألا يشغلوه عن القيادة، وهذا دورهم، وإذا ضاع يساعدونه، فإذا دخل في طريق لا يعرفه، فقد يوكل زوجته أو ابنه أن يقرأ الخارطة، فيقول قارئ الخارطة مثلاً، في التقاطع القادم، سنأخذ يمين، وفي الدوار الآخر، سوف نخرج من المخرج الذي في جهة اليسار، فهذا فيه تخطيط، ولو كان من مدينة إلى أخرى، أو كانت مجرد رحلة نصف ساعة،

ففيه تخطيط في النهاية، وفيه قيادة وتعاون، وتبقى المسؤولية عند القائد، ولو اتبع تعليمات المرشد منذ البداية حتى النهاية، فالسائق هو القائد، الذي يتحمل المسؤولية لو أخطَؤُوا في دربهم.

وإذا وقع الحادث، فإن السائق القائد، هو من يتحمل المسؤولية، وليس الابن الموكل، الذي يدله على الطريق، وحتى الابن لو أرشد و أخطأ بعد اجتهاد، فمازالت المسؤولية تقع على القائد، لأن من أساسيات تحميل الواجبات على الآخرين، هو معرفتنا بقدراتهم وأمانتهم، وأن يعرف القائد من يعطي هذه المسؤولية والواجبات، فلو كانت الخارطة كتبت بلغة يجهلها الابن، الذي لا يعرف كيف يقرأ تلك اللغة، ومن بعد ذلك طلب الأب المساعدة، وقال: "هل لك يا بني أن تساعدني في إيجاد الطريق؟"، فهذه مشكلة القائد، الذي أعطى الموظف أو الابن أدوات خطأ، وزوده بما لا ينفعه، ولا تتناسق مع قدراته، فلم يستطع أن يستعملها لكي يؤدي دوره، فالقائد هو من يجب أن يحدد الأدوات الصحيحة.

إن قيادة المركبة من مكان إلى آخر، يعتبر من الأهداف الصغيرة، والتي يمكن أن نقيس عليها جميع الأهداف الأخرى، فعندك مثلاً،

كل الشركات يكون لديها أهداف ورؤية، لتُقدم أفضل خدمة للزبائن، أو أن تصنع ابتكاراً جديداً مفيداً في كل سنة، وأن تخدم المجتمع بخدمات جديدة وفعالة، فهذه كلها أفكار للشركات تسعى لعملها، ولا تكون إلا في بيئة مناسبة مع وجود المصادر الرئيسية، وكذلك بالنسبة للبيت، فيجب أن يكون لديه المصادر الأساسية والبيئة المناسبة، كأن يكون فيه ماء وكهرباء وأكل باستمرار، أو يكون البيت مستقراً ويكون هادئاً، ويكون نظيفاً ومهيأ لدراسة الأطفال، وعيش أفراد الأسرة حياة كريمة، وأن تكون لتلك الأسرة رؤية وهدف مثل تقديم أبناء يخدمون المجتمع، فيخرج منها الشرطي، أو الطبيب، أو الإداري، أو المحاسب، أو أي مهنة أخرى، فهذه كلها أهداف يخططونها كلاً من الزوج والزوجة للأبناء، بأن يكون أطفالهم عناصر فعالة ومفيدة للمجتمع، وغير ضارين، مما يعني أن يكون من أهم أهدافهم أن لا يصبح الأبناء مجرمين، وهذه كلها رؤى وأهداف يسعون لها، وهذه الأهداف يكون فيها أدوار، ويكون فيها قوانين يطبقونها في البيت، فإن كانت رؤيتهم أن يصبح الابن مهندساً أو طبيباً، فيجب أن يُؤهل للدراسة في هذا المجال، فالأب يؤمن المسكن والمأكل والملبس والأمان، والأم تؤمن الاستقرار

والتأكد من تنفيذ المهام والقوانين، والخدم يقومون بالمهام الموكلة لهم، والابن يهتم بالمذاكرة والنجاح في الدراسة، فتلك كانت الأدوار.

وأما عن الأدوات، فهو أن يدخلوه المدرسة أو كلية الطب ليصبح طبيباً، ولا يتمسكوا بالفكرة فقط من غير الأدوات، وهي أن يصبح طبيباً، لذا فإنه لا يحتاج للمدرسة، بل يحتاج للجامعة مباشرةً منذ طفولته، أو أن يقترحوا إرساله منذ خطواته الأولى إلى المستشفى، ليتعلم الطب هنالك، فيكون مستقبل هذا الولد عندما يكبر أنه لا يعرف كيف يكتب أو يقرأ، لأن المستشفى لا تُدرس مثل هذه العلوم، ولا تُقدم مثل هذه الأدوات، ولو اكتسب بعضاً من الطب من باب الخبرة، فإنه لن يتمكن من مزاولة مهنة الطب، لأنه لن يقبل أحد أن يَكشف عليه من لا يعلم حتى القراءة والكتابة، فالابن يجب أن يتعلم في البداية العلوم الأساسية، التي تُؤخذ خطوة بخطوة إلى النجاح والعلم، وهذا التقدم في الخطوات يحتاج إلى قائد وإلى مدير وإلى موظفين، وكلهم يسعون إلى هذا الهدف الذي يحقق الرؤية الأسرية والفائدة المجتمعية.

هذا السعي يجب أن يتأسس على علم، ولا يمكن أن يتأسس على حلم، فالبحث في هذا العلم الكبير يحتاج إلى جهد حثيث، ونحن سنأخذ لمسة من أطراف القيادة، وهي كيف لشخص أن يكون قائداً؟، وكيف يبنى بيتاً مستقراً يجعل فيه الأدوات والأهداف متواجدة، ويزيل العواقب كلها؟

هذا العلم أو البحث في القيادة موجه في البداية للأب، ولكن في نفس الوقت، الأب إذا لم يكن قائداً على قدر المسؤولية، وجب على الزوجة أن تكون هي القائدة، أو إذا غاب الأب لأي سببٍ كان، للعمل أو بسبب الوفاة أو الطلاق، أو كان سبب غيابه لاستهتارٍ منه، فلابد أن يكون للأم دور قيادي، وكذلك، هنالك أوقات نحتاج فيها للإنابة فالقائد يغطي دور المدير، وفي بعض الأحيان نحتاج للمدير أن يغطي دور القائد، وأوقات الأب يلعب دور الأب والأم، كقائد ومدير في نفس الوقت، أو أنها تقوم بتلك الأدوار، فمثلاً، إذا غاب الأب لفترة بسب سفره لمدة سنة، فالأم تلعب دور القيادة بجانب دورها الفعال، ألا وهو الإدارة المنزلية، وفي نفس الوقت، يجب على الأبناء أن يكتسبوا القدرة على أن يلعبوا هذا الدور البناء، ويبدؤون بالتدرب على القيادة والتخطيط وتحمل

المسؤولية، فهم سيكونون قادة في المستقبل القريب، لأنهم هم جيل المستقبل، وهم عماد الأمة، وهم أساس التقدم.

فإذا لم يكن الأبناء قادة في طفولتهم، فمن الصعب أن يكونوا في شبابهم قادة، وحتى في شيخوختهم، فالقيادة موجهةٌ للكل، وهذا الكتاب موجه للكل كذلك، ولتسهيل شرح الكتاب، سنتدرج لنجعل الأب هو القائد، والأم هي المديرة، والأبناء هم الزبائن، وما بين هؤلاء كلهم هنالك الخدم، الذين هم الموَظَّفُون، وسنأخذها كمؤسسة تدور حول البيت، وهدفها أجيال فعالة في المجتمع، لتفيده، ولينجح بها ومعها، والكيفية هي التي سنبحثها في هذا الكتاب، مع سرد وشرح الأسباب والتوقعات.

تعريفات قيادية

~~~~~~~~~~~

دعونا نأخذ تعريف القائد، وتعريف المدير، وتعريف الموظفين، وطبيعة أدوارهم، وماذا نتوقع طبيعة المتطلبات التي تُفرض عليهم؟، وما هو المفروض فعله وإتقانه؟، وما هو المفروض تركه واجتنابه؟، وكيف تفكيرهم وتحليلهم؟، وما طبيعة أدوارهم؟، وكل ذلك سيُناقش بشكل بسيط ومتدرج.

1- تعريف القائد

هو الذي يأخذ المنزل إلى الأفضل بأفكاره ورؤيته، ويوفر الأسباب للتقدم، ويضع القوانين، ويزيل العقبات، وهو الذي يجعل الآخرين يرغبون في القيام بالأفعال، لتحقيق الأهداف.

فهو إذاً، الذي يأخذ المنزل إلى الأفضل، فالقائد بشكل عام، هو الذي يأخذ البيت أو المؤسسة أو المركبة إلى قمةٍ أعلى، ونجاحٍ أكبر، ويتنقل من خلال رحلة التقدم إلى حياة أفضل، وبحث دَؤُوب إلى هدف أعمق وأسمى، فيكون ذلك بإيجاد الأفكار، وتوضيح الرؤى
~~~~~~~~~~~

التي تتناسب مع طبيعة المبتغى، وتسعى إلى المثالية المعقولة، فيجب أن يكون لديه رؤية، فلا يكون كمن يخرج بالمركبة، وينطلق من البيت، ولم يكن لديه هدف واضح يسعى للوصول له، كوصولٍ إلى البستان، فمن المستحيل أن يصل لأي مكان، لأنه مهما قاد المركبة، ومهما جرب من الاتجاهات ومن طرق، فهيهات هيهات له الوصول، لأنه لن يتمكن من الوصول لنقطة لم يحددها أصلاً، فهو من يخطط مكان الوجهة، وهو من يحدد الرؤية، وهو من يقود المسيرة، ويوفر الأسباب للتقدم، فالانتقال من البيت إلى البستان، لا يكون إلا بتحديد الهدف، وهو البستان، واختيار الوقت، وهو وقت بداية الرحلة، وتوفير الأسباب للانتقال، وهي المركبة، فبهذا الوصول يكون حقق هدفًا قصير المدى.

أما إن كان يسعى لهدف طويل المدى، كأن يكون أبناؤُه متخصصين في مجال معين، وشهادة علمية عالية، أو داعية لدين الحق، فكيف السبيل لتحقيق مثل هذه الأهداف، إذا لم يهيئ الأسباب، والعيش الهانئ والحياة والكريمة، والبيت المستقر، والمكان الهادئ للمذاكرة، ولم يهيئ لهم الالتحاق بالمدرسة، ولم يوفر لهم المال اللازم والوقت الكافي، وأمور غيرها كثيرة، لا يجب أن يغفل

عنها طرفة عين، حتى ينتهوا من هذا الهدف الذي قد يأخذ جل حياته، وريعان شبابه، ليرى النتيجة بعد حين، واقتراب ثقل الشيخوخة، فإذا لم يهيئ الأسباب، فكيف يتطلع إلى إنجاز الأهداف!

أما عن تطبيق القوانين، فلا يكون إلا بالحزم والمساواة وعدم الظلم، فلا يفتح أحد باب المركبة وهي تتحرك، ولا يتساهل في تحصيل الدرجات العالية، لأنه من متطلبات الالتحاق بالجامعة، للحصول على الشهادة العلمية العالية، فلابد من وقت معين للمذاكرة، ووقت محدد للأكل والنوم واللعب والسياحة، ووقت أيام الامتحانات يبقى للمذاكرة، وليس وقت للعب والهواية، وهكذا يكون لكل أمر من أمور الحياة قانون يلزمه، ووقت يحكمه، وفسحة تحدده، فلا يختلط الدلال بالعقوبة، ولا يطبق الحد على طبيعة محاباة الفاعل والفاعلة، فإن كان محبوباً نجا، وإن كان مكروهاً عوقب بأشد العذاب، فإذا شُرِعَ القانون، طُبِقَ على الكل، ابتداء بالأب نفسه، الذي هو قدوة عملية يتعلم منها الأبناء قبل الخدم، ويطبق القانون دون الرياء والمكر والمحاباة.

فما أن يضع القائد الرؤية والأهداف، ويهيئ الأسباب، ويشرع ويطبق القوانين، إلا وتكون إزالة العقبات هي واجبه التالي، فإن كان هنالك ما يعكر صفو سيل الطريق إلى النجاح، كان واجباً عليه إزالته بأي طريقة كانت، فإذا طلب منهم المذاكرة، والاستعداد للامتحان، ولأي سبب من الأسباب كان ذلك مستحيلاً، وتعذر على الأبناء القيام بهذا الأمر لمشكلة خارجة عن سيطرتهم، كانقطاع في الكهرباء في ليلة ليس بها بدر ولا شمعة، فيجب عليه كقائد أن يحل مشكلة الكهرباء، فكيف له أن يطلب منهم المذاكرة في ليل دامس مظلم وكهرباء مقطوعة، وحتى يستطيع الأبناء المذاكرة، فهو عليه أن يتصرف ويحل المشكلة، إما بنفسه، أو أن يحصل على الحل، بمساعدة الغير، المهم أن يحل المشكلة في أسرع وقت، ويزيل العقبة التي قد تؤخر المذاكرة، فمن أولوياته كقائد أن يحصل على حل لأي عقبة تصادفهم، ليزيل هذه العقبة، التي قد تعرقل أو تؤخر الوصول للهدف وتحقيق الرؤية.

إن القائد كذلك، لمسؤول عن التشجيع والتحفيز، وعن توضيح العلة من وراء تحقيق هذا الهدف، مع فريق عمله من الأسرة، وقد يحتاج التوضيح كذلك للعائلة والمجتمع، وماذا سيعود عليهم من

ورائه، فتكون رغبتهم بتحقيق الهدف هي الدافع الذي يغذي نشاطهم وهمتهم، فالمدير والموظفون ومعهم الزبائن، يجب أن يكون لديهم نور النجاح واضحاً، في نهاية نفق مشوار التقدم للوصول للهدف، فيكون كصمام أمان يمتص الجهد والتعب، ويوضح لهم الخطوات والطرق، فحالهم يكون سيئاً إن كان انتقالهم من البيت إلى البستان بلا فائدة، ولا يعلمون ماذا سيفعلون، والأسوأ لو اعتقدوا أنهم ذاهبون إلى البستان لمجرد استنزاف الجهد وتضيع الوقت، فما يكون منهم سوى توقع أن تعبهم سيضيع هباء منثوراً، فهم لا يعلمون حقيقة فائدة جهدهم هذا، ولماذا هم ذاهبون، وهذه من أسوأ القيادات.

أما القائد الفذ، فما يكون منه قبل الشروع في أي مشروع سوى شرح لطبيعة الموضوع، وما الهدف منه، وما الغاية، ومن المستفيد، وكيف سيستفيد، ولا يبدأ أي مشروع، ولا يسعى لأي هدف، ولا يضع أي رؤية، إلا كان لها سبباً وجيهاً مشتركاً، فيقتنعون أنهم ذاهبون لسبب يفيدهم كلهم، وليس يفيد القائد فحسب، ولا يكون هنالك هدف أناني وشخصي، فإن أراد الأب أن يُدَرِّس الابن تخصص علوم المحاسبة، وأراد الابن أن يَدْرُس تخصص علوم الطب،

وكان الابن أفضل في الطب من المحاسبة، أو إن أحب الابن تلك المادة كالأحياء وكره غيرها، فلا يُغصَبُ الابن على رغبة الأب، وذلك فقط لأنها رغبة الأب، بل تؤخذ رغبة الابن بعين الاعتبار، ويُغض النظر عن فكرة وإرادة القائد، إن كانت فيها شيئاً من الأنانية، وتعارض لِما يريده الآخرون، ولم يكن هنالك سببٌ يمنع من دراسة الابن لِما يريد ومَا يتمنى، ولكن إن كان هنالك ما يمنع كعائق مادي أو جغرافي، أو أن الابن اختار تخصص محرم كالرقص والفن، فيُمسك ويشد على يده، ويُمنع عن تلكم الرغبة، ويُوضح له لماذا تلك بفكرة خاطئة، وكيف أنها قد تضر الشخص نفسه ومن معه، وقد يقترح عليه تخصّصًا آخر، ويوضح له الإيجابيات والسلبيات، إلى أن يقتنع ويتحمس بالقيام بتلك الخطوات، ويعلم ما فيها من فوائد له ولأسرته ولمجتمعه ولأمته، ولا ننسى هنا حق طاعة الأب، فلا يحق للابن الرفض والعقوق إن أصر الأب وأمر، وذلك لأن عليه الطاعة، وأن الأب القائد دائماً يبحث عما يفيد الابن.

إن القائد يجب أن يوصل هذه الأفكار للمدير والموظفين والزبائن، فإذا كان لديهم هدف موحد، وأن هذا الهدف لصالحهم أجمعين،

وليس لصالح القائد فحسب، وليس لموضوع شخصي، بل هو موضوع عام، يرجع بالنفع والفائدة للجميع داخل وخارج المنزل، فنجاح الأبناء، هو نجاح الأب، وهو نجاح الأم، وهو نجاح الخدم، وتقدم ورقي للأسرة والأمة، وهو في نفس الوقت، وفي المرتبة الأولى، نجاح لنفسه، وهو الابن، صاحب النجاح.

فإن أرادوا إبداعه، وجب عليهم تركه للقيام بشيء يهواه، والأم كذلك، إن كانت فرحة المنزل، وابتعاد المشاكل الأسرية عنه، ما تتمنى وتهتم به، كان الإبداع والتفاني قليلاً عليها، فإن قام القائد بدوره بشكل الصحيح، وأدى ما عليه من واجبات والتزامات، وطبق القوانين ووضح النتائج المترتبة من السعي لهذا الهدف، وأزال العقبات وهيَّأ الطريق، وتيقن الكل، أن هنالك ما سيعود عليه بالنفع من مشاركته في هذه الرحلة من تقدم الخطوات، احتاج إلى مدير ينظم له الأمور اليومية، ويتأكد من أن كل المشاركين يقومون بعملهم كاملاً، وينهون واجباتهم على أتم وجه، فكانت الزوجة هي مكملة الزوج ولا نجاح له بدونها، فالقائد هو المسؤول عن وضع أفكار الأهداف والرؤية، والمديرة هي التي تتأكد من سير الأمور كما خطط لها، وتراقب تفاصيل الخطوات والواجبات حتى على القائد

نفسه، حتى يصل الجميع إلى بر الأمان، واستمرار التقدم وفرحة النجاح.

2- تعريف المدير

هو الذي ينفذ ما يطلبه القائد، بالتأكد من تنفيذ القوانين من قبل الموظفين، ويوضح ماهية الخطوات لفعل ذلك، وهو الذي يتأكد من قيام كل فرد بدوره، فالمدير ليس من اختصاصه وضع الهدف، لأن الهدف من اختصاص القائد، ولكن المدير اختصاصه أن ينفذ ما يطلبه القائد، أي أن القائد يضع القوانين، والمدير دوره التأكد أن القوانين اتُبعت، والكل يفعلها بالطريقة الصحيحة، وذلك للوصول للهدف بأقصر وقت ممكن، وبدون تأخير ولا استهتار، فالقائد يضع القوانين والمدير يتأكد من أن القانون ينفذ كما تقرر. وفي مثال الرحلة، قد أمر القائد أن يبحث أحد عن الطريق في الخارطة، فأصبحت مسؤولية المدير هي التأكد بأن الموظف أو الشخص الموكل بقراءة الخارطة يبحث بشكلٍ صحيحٍ، وأن يُبلغ قائد المركبة بما يحتاجه بفترة تمكن القائد من اتخاذ القرار السليم، فإن

أخطأ وجب على المدير تغير الموظف أو تغير الخارطة، فالأدوات يجدها القائد، والخطوات يجدها المدير.

إن القائد تكون لديه النظرة العامة للموضوع، والمدير تكون لدية النظرة التفصيلية للموضوع، وهذا يتوافق مع طبيعة الذكر والأنثى، فالرجل أو الأب لديه النظرة العامة للموضوع دائماً، ويبحث عن النتيجة أو النهاية، والأب يلعب دور القائد بشكل أفضل، وأما المرأة فتبحث عن الأمور التفصيلية والدقيقة، وكل شيء يمكن أن يوضح عندها بكذا طريقة وبشرح أفضل، وهذه طبيعة الأم، فتلعب دور المدير بشكل أفضل، لأن التفاصيل مهمة، والتفاصيل تكون لدى المدير، وهو يتأكد من أن كل فرد يقوم بدوره، وهذا معناه، أن الأم تتقمص دور المدير حتى على القائد، إذا وُجِدَت مشكلة وعقبة، ولم يأخذها القائد بعين الاعتبار، وأجَّلَها استهتاراً منه، ولم يجد حلاً لها، كانقطاع الكهرباء، فعلى الأب كما قلنا سابقاً، أن يجد حلاً لانقطاع الكهرباء، والأم عليها أن تتأكد أن الأب ذهب لحل المشكلة.

فالأم تلعب دور المدير حتى على القائد، وتتأكد من أنه يقوم بمهامه ومسؤولياته على الوجه الصحيح، وهذا يوضح أن العلاقة بين القائد والمدير ليس باتجاه واحد من القائد للمدير إلى الموظفين، وإنما تنتقل ما بينهم كلهم، فالمدير قد يأخذ دور المراقب على القائد، وكذلك الأبناء قد يطلبوا من القائد توضيحاً للقانون الجديد وأسبابه، أو شرح للرؤية والأهداف.

إن على الزوجة أن تتعلم فنون وأساليب وطبيعة القيادة، لأنها قد تحتاج أن تأخذ دوره مؤقتاً، فقد يمرض الأب أو يتعب من يوم شاق، فلا يكون باستطاعته تأدية مسؤولياته وواجباته في تلك اللحظة، فما يكون من الأم أو المدير، إلا أن تتقمص دور القائد، فهي تجد الحل وهي تتقمص دور القائد ودور المدير في نفس الوقت، فيجب أن يكون لديها نظرة القيادة، فغياب الأب أو استهتاره يكون مسؤولية المدير، فهو من يراقب القائد، وكذلك القائد يجب أن يكون قادراً على أن يتقمص دور المدير إن احتاج ذلك لأي سبب كان وفي أي وقت.

3- تعريف الموظفين

هم الذين يقومون بالأفعال التي وضعها المدير لتحقيق الهدف ورؤية القائد، فهم الذين يقومون بالأفعال، وكل أفراد المجتمع عبارة عن موظفين لدى الأم أو المدير اعتبارياً، فالمدرّسون موظّفون عند الأم أو المدير اعتبارياً، ومن واجباتهم تعليم الأبناء، وموظفو الوزارات موظفون عندها، فموظفو وزارة التربية مثلاً موظفين عندها اعتبارياً، من واجباتهم إعداد المدارس لتعليم أبناءها، وموظفو وزارة الطرق كذلك، ومن واجباتهم إعداد الطرق لتسهيل انتقال أبنائِها بين البيت والمدرسة، وعلى ذلك فقس في مجالات الحياة.

فهذه من واجبات الموظفين، وكلهم يجب عليهم خدمة المديرة، خدمة مباشرة أو غير مباشرة، وإنما خدمتها فهي من فكرة الخدمة العامة، وليس معناه أقل أو أعلى أو خدمة خاصة، وهم متساوون ويسعون إلى هدف عام، فالأم المديرة تلعب دور الخادمة للمجتمع ككل، فهي تنتج وتصنع وتقدم أبناء يفيدون المجتمع، وبهذا الدور فهي تلعب دور الخادمة المنتجة للمجتمع، مثلما أن أفراد المجتمع يلعبون لها دور الخدم، فكل الناس يخدمون أبناءَها، وهي تخدم أبناءها وأبناء الناس، والقيادة تؤخذ على نفس الفكرة، ونفس الميزان.

فالموظفون هم الذين يقومون بالأعمال اليومية والأعمال الصغيرة، وهم من يقومون بالأعمال بأيديهم، فالقائد يضع الفكرة، والمدير يشرف على تنفيذ الفكرة، والموظفون يقومون بتنفيذ الفكرة، فيدور دور الخدم والأيدي العاملة المساعدة في الأسرة والبيت كموظفين، وليس من الضروري أن يكونوا خدمًا أو عبيدًا، ولكن الموظفين، هم ممن يخدمون الزبائن.

فمثلاً، الأم هي التي تشرف عليهم، فمن واجبات إشرافها على الطبخ، أن يجهز الطعام ويطبخ من قبل الموظفين بطريقة سليمة، ويقدم في الوقت المحدد للأكل، فإن كان من المتوقع أن يجهز طعام الغداء بعد صلاة الظهر مباشرة، فلا نجد الخدم قد انتهوا من الطبخ بعد صلاة الفجر، أو قد بدأوا الطبخ بعد صلاة الظهر، فلا يَنتهي الطبخ ولا يَجهز الأكل إلا قرابة صلاة العصر، وكهذه المواقف والأعمال تكون الأم المديرة هي المسؤولة عنهم، وهي التي تشرف عليهم، وفي نفس الوقت، القائد هو الذي يأتي بالمواد الأولية من الأكل للبيت، أو باختيار ورغبة المديرة، إن أرادت أن تذهب لشراء المواد الأولية من الأكل فلها ذلك، ولكن يتوجب على القائد أن

يوجد الأسباب كتوفير وسائل التنقل، وإزالة عقبات شراء الأكل بتوفير المال، فالأب الذي يحضر المال ووسائل التنقل، والأم قد تشتري إن أرادت أن تساعد الأب، أو أن تطلب من الخدم فعل ذلك، فالمديرة تشرف على أن القائد لأحضر المواد الأولية لإعداد الطعام، وفي نفس الوقت، تُشرف على قيام الموظفين لتجهيز وإعداد الطعام، كما يريده القائد ويستسيغه الزبائن.

4- تعريف الزبائن

الزبائن هم المستفيدون من أعمال الموظفين والمدير والقائد، وخدمة الجميع لهم من داخل وخارج المنزل، ولكن يجب عليهم الدفع عن طريق الاحترام، والتقيد بالتعليمات بشكل عام، والزبائن هم المستفيدون من خدمات المؤسسة ككل، وهم في النهاية من يأخذون نتائج خدمة أعضاء المؤسسة جاهزة، ولكنهم مسؤولون عن دورهم في تحقيق الرؤية، فالأب والأم والخدم من داخل البيت والمجتمع من خارج البيت، يسعون لتقديم الخدمة للزبائن، والزبائن يسعون إلى أن يُرجعوا ما أخذوا بالتميز والتقدم والنجاح وتحقيق الرؤية.

وهؤلاء الأربعة يعملون كمنظومة متناسقة ومتكاملة يكمل بعضهم بعضاً، ويتزعزع وجودهم إن غاب أحدهم أو قصر في واجباته أو مسؤولياته، أما إن غاب أكثر من واحد فلا يكون لهم تأثيراً في المجتمع غير الضرر، وهم كأرجل الطاولة الأربعة إن أزلنا إحداها تزعزع توازن الطاولة وإن أزلنا الثاني سقطت وضرت بدل أن تنفع.

الأدوار والمؤسسة

~~~~~~~~~~

إن تفكرنا في الأدوار، فإننا سنجد أنها مترابطة، يعني الأبناء إن لم يلعبوا دورهم بشكل سليم، سيقف دور الموظفين والقائد والمدير، وفي نفس الوقت، كذلك المؤسسة والمجتمع، وإذا لم يلعب الزبائن دورهم كما خُطط لهم، فلن يأخذوا الفائدة، وسيقف دورهم.

فنجد في الدراسة مثال واقعي، فإذا الأب لم يهيئ مكانًا للدراسة والبيئة السليمة للمطالعة، والأم لم تشرف على الخدم ليجهزوا الأكل وينظفوا البيت، والمدرسين لم يدرسوا الأبناء، والطرق كانت غير معبدة، والإنارة كانت غير مضيئة، فالأبناء لن يحصلوا على السبيل لتحقيق هذا الهدف، وهو النجاح في الدراسة، وفي نفس الوقت، إذا الأبناء لم يدرسوا، ولم يجتهدوا، أو لم يبدعوا، ولم يلتزموا ويذهبوا للمدرسة، فعلى أي أساس المدرس كموظف سينجح، وعلى أي أساس سيشرح لطلاب غير موجودين في الصفوف أصلاً، فإذا الطلاب لم يحضروا، فالمدرس سيختفي، وإذا المدرس لم يحضر، فالطلاب سيختفون، فلا وجود لأحدهم بغياب الآخر.
~~~~~~~~~~

وإذا كان الهدف من خروج الأسرة من البيت إلى البستان في ذلك اليوم، هو لعب الأطفال في الحديقة، فالأب يأخذ الأطفال من البيت، ويذهب بهم إلى البستان ليلعبوا، فهو ذاهب للحديقة لكي يلعب الأبناء، والمدير والموظفون ذاهبون ليلعب الأطفال، فإن لم يلعب الأطفال، أو لم يقوموا بدورهم، أو أنهم جلسوا في البيت ولم يذهبوا، فلماذا يذهب البيت بكامل طاقمه، ولماذا يتحرك البيت كله، مادام الأبناء لا يريدون هذه الخدمة، فإن أراد الأبناء الذهاب، تحرك كل من في البيت لتقديم هذه الخدمة، أما إن لم يريدوا ذلك، كان التزام الهدوء، والبقاء في المنزل أفضل وأريح الأعمال.

وفي نفس الوقت، إذا الزبائن أرادوا خدمةً ما، فما هي سرعة استجابة المؤسسة، وما قدرتها على التحرك وتقديم هذه الخدمة، فذلك ما يعرف بالتميز، وإذا لم تتحرك، فكيف سيقدمون الخدمة المطلوبة للزبائن، وهذا الترابط بين الطلب والإنتاجية، والرغبة والخدمة، والتقديم والجودة، لهو ما يؤدي إلى نجاح أو فشل المؤسسة، وبشكل عام، كما أن المؤسسة تريد الزبائن، وجب عليها تقديم الخدمة اللازمة والمرغوبة، وإذا لم توجد الخدمة، أو قدمت خدمة غير

مرغوبة، أو غير مقبولة، فلن يوجد هناك زبائن، وتلك كانت فكرة المؤسسة.

أما إن أخذنا البيت كمؤسسة، والبيت هو مؤسسة، فإنه يحتاج إلى قائد وإلى هدف، فإذا لم يتوفر الهدف، فلن يوجد السعي ولا الاهتمام ولا الاحتياج للمؤسسة ككل، لأنها ستسعى في تخبط وضياع للوقت والجهد، وكمثل الذين أرادوا الذهاب إلى مكان ما دونما تحديد، ولكن أخذوا يدورون في نفس الدائرة دون الخروج من ذلك الدوران، فلن يقرروا الخروج أبداً مهما بقوا فيه، لأنهم لا يعلمون من أي مخرج يخرجون، ولا أي وجهة يسلكون، بدون تحديدٍ لوجهتهم، فسيبقون في ذلك الدوران والتخبط، لأنهم لم يحددوا رؤيتهم وأهدافهم وخططهم وأدوارهم ورسالتهم، وما سبق كان تفصيلاً عاماً للأدوار، وطبيعة المؤسسة، والتوقع من كل شخص ماذا سيفعل، وماذا سيقدم، وماذا سيلقى من عون ومساعدة.

أنواع القادة

~~~~~~~~~~~

سوف نناقش في الصفحات القادمة من هذا الفصل، أنواع المسؤولين، لأنه ليس كل من تسلم مسؤولية وأخذ القرار أصبح قائداً ناجحاً، ولا يعتبر القائد قائداً، إلا إن كان أهلاً لمثل هذه المسؤولية، وأنه يستطيع أن يوضح فكرته، ويضع الرؤية السليمة، ويمضي قدماً لتحقيقها، ويسعى لها بالحزم والحلم والحكمة، فالقادة ينقسمون إلى ثلاثة أنواع منهم القائد السلبي، والقائد الضار، والقائد القائد.

1- القائد السلبي

هو الذي لا يُفضل أن يأخذ القرار، ويَتجنب الحضور في المواقف التي تحتاج إلى حزم وقرار، وذلك لأنه لا يريد أن يأخذ المسؤولية، إن كان قراره خاطئاً، ولا يستطيع أن يأخذ قراراً، إما لعدم ثقته بنفسه، أو لعدم شعوره بأهمية الموضوع لاستهتاره، فلهذا السبب، فإنه لا يأخذ قراراً، ويتعمد تأجيل الرد حتى يمل السائل، ويتحرك من نفسه، أو أن ينتهي المشروع، إما بالخير أو بالشر، فإن كان خيراً كان صمته عن القرار بمثابة حكمة للناس، فلا يلومه أحد،
~~~~~~~~~~~

لأن الهدف قد تحقق، وكان حكيماً بصمته، ليدرب السائل على الاعتماد على نفسه في حل المشاكل، وإنجاز الأهداف، وإن كان شراً، كان صمته عن القرار هرباً من المسؤولية، فلا يلومه أحد، لأنه لم يشارك في هذا الشر، فهو في الحالتين في نظره كاسب، وهذا عادةً يكون شعاره، هو أخذ دور الحيادية والسلبية، فهي أهدى وأسلم، وهؤلاء لا يعتبرون قادة.

إن بعض القادة السلبيين قد يكون صاحب رؤية، لكن لا يأخذ قرار البدء فيها، ولا يسعى إليها، ولكن يكون محايداً، وينتظر أن يكتمل العمل في إنجاز رؤيته، بعمل العاملين عليها، ولكن بشرط عدم تدخله، وعدم تقديم المساعدة، أو أخذ القرارات، فإن كان مصيرها النجاح، كان الهدوء بالنسبة له نعمة، ولكن إن لم تنجح، كان هدوؤه نعمة كذلك عليه، لأنه يشعر أنه لم يخسر شيئًا، فهو لم يُتعب نفسه في العمل، ولم يكن له دور في أخذ القرارات الخاطئة في رؤية فاشلة خاسرة، سوى أنه أخذ دور المحايد السلبي، الدور الذي يأخذ الموضوع بسهولة، ولا يحاول أن يسعى إلى هدفه لإنجاحه، وإنجاح المؤسسة، فترى المؤسسة في مكانها لا تتحرك، وفي أوقات كثيرة، نجدها تتجه من الأسوأ إلى الأسوأ، فلا يمكن

للمؤسسة، مع قائد محايد سلبي، أن تتقدم إلى الأفضل، وحتى لو نجح في بعض الأهداف التي لم يجتهد فيها، ولم يشعر بلذتها، لأنه لم يجتهد فيها، وهؤلاء محايدون وضعفاء، وعادة المدير هو الذي يأخذ الدور كله، وهو الذي يتحكم ويأخذ القرار عنهم، فتجد الأم هي المسؤولة في البيت، وأما الأب فغيابه مثل حضوره في موضوع أخذ القرارات، وتحمل المسؤولية.

2- القائد الضار

وهم شريحة من المسؤولين الذين يريدون أن يأخذوا قراراً، ولكن من الأفضل صمتهم، لأنهم غير قادرين على القرار، ولا على قياس أبعاد ما يقررون، وهؤلاء يكون لديهم هدف، ويحاولون إنجاحه، ولكن قراراتهم دائماً خاطئة، وذلك لعدم قدرتهم على وزن الأمور بميزانها الصحيح، وذلك لجهلهم، وعدم ملكهم العلم المطلوب.

ولتوضيح الصورة والفرق بين القائد السلبي والقائد الضار، فإننا سوف نسترجع مثال من يريد أن يقود المركبة ليذهب من البيت إلى البستان، ولكنه لا يعلم متى سيتحرك، فالقائد السلبي لا يأخذ قراراً، مع أنه يريد الذهاب، ولكن لا يريد أن يتحرك، ولا يريد أن يأخذ

قراراً، وإن سأل متى سنذهب، يقول: "لا أدري"، وينتظر وهو يأمل من المدير، أو أحد الأبناء، أن يقرر بالخروج مثلاً بعد صلاة العصر، فيوافق ضمنياً، وإن سُئل ما رأيه في هذا الوقت، أجاب، فليكن كما تريدون.

أما القائد الضار فإنه قد يقترح أن يخرجوا بعد صلاة الظهر، مع أنه وقت للغداء، ولن يستطيع الأبناء اللعب في الحر، ويقرر كذلك الرجوع بعد صلاة العصر، فلا تغدوا في المنزل، ولا لعبوا في الحديقة، ومع أنه ضار، إلا أنه بشكل عام أفضل من السلبي، حيث أنه بأخذ القرارات هذه، ولو كانت في بعض الأحيان خاطئة، فقد يصحح له ذلك من معه، فيأخذ القرار السليم، أما عن السلبي، فهو لا يأخذ قرار، وقد ينتهي اليوم، ويشعرون من معه بالتوتر والقهر، لأنه لم يقدم لهم أي قرار مفيد، ولم يذهبوا، وضاع يومهم وتعبهم واستعدادهم هباء متناثراً، بسبب تردده واستهتاره، فالسلبي لا يكون لديه سعي واجتهاد، وأما القائد الضار، فيكون لدية سعي ولكن ليس لديه علم، ويحاول أن يأخذ قرار ليرى إن كان سينجح أم لا، ويحاول أن يجد أفضل طريقة لحل الموضوع وللمضي للخطوة التالية.

لكن من أسوأ صفات القائد الضار، وهي التي كانت سببًا لتسميته بالضار، هو أنه يعتمد على نفسه فقط، ويرى نصيحة الآخرين له تنقيصاً لقدرته، وتنغيصاً لشخصه، فلا يقبل بمساعدة أحد في قيادته ولو كان يجهل طريقة قيادتها ويجهل الطريق، ويكون عنيداً ومتكبراً، ورأيه هو الصواب على الأقل في نظره، وقد يكون لا يعرف شيئاً، ويجهل أموراً عديدة، وهذا النوع من القادة الضارين من الأفضل أن لا يُعطى المجال لأخذ القرار، فقد يسمح له بأخذ دور القائد، وأن يضع الرؤية، ولكن لا يُعطي المجال لأخذ القرار، وبخاصة المواضيع التي يجهلها، وتأخذ الأم هذا الدور، لأن قراراته في الأغلب تكون خاطئة، فالأم تخيره بين قرارين ليكون له القرار بأخذ أحدهما، فمثلاً تقول له: "أنخرج بعد صلاة العصر مباشرة أم نخرج بعدها بنصف ساعة؟، ليتسنى لك نوم القيلولة"، أو تقول له: "أندع السائق يقود السيارة أم الابن الأكبر؟ ليتسنى لك الراحة".

3- القائد - القائد

هم المهمّون والنّاجحون والمخطّطون، وهم الذين تنجح الأمة على أكتافهم، وهم القادرون على أخذ القرار السليم، ويريدون أن يأخذوا

القرار الصحيح، ومستعدون أن يأخذوا القرار الصعب، وهذا القائد – القائد لديه من العلم في أساسيات القرارات، وأبعاد رؤيته، وعلوم الدنيا، ما يُؤهله لحل المشاكل، التي يستطيع من خلالها أن يأخذ قراراً حكيماً، ويستطيع أن يجد الأسباب لإنجاح الهدف، واكتمال الرؤية، ولا يجد حرجاً في السؤال عن ما يجهل، ولا يستصعب طلب المساعدة، وهذا النوع من القادة، يكون له القدرة على تحقيق النجاح والتقدم، والسعي في الأمور التي من خلالها يزيد في المجتمع، بدل أن يكون زائداً عليه.

التكاثر القيادي

~~~~~~~~~~~

قبل البدء بأساليب ومهارات تدريب القادة، يجب أن نعرف لماذا ندرب قادة غير الأب، بما أنه هو القائد، وفي غيابه، بإمكان الأم أن تكون في محل القائد والمدير في نفس الوقت؟، فلماذا نبدأ بتعليم الأبناء لكي يكونوا قادة؟، ولماذا نبذل المجهود والوقت في تدريب الأبناء على مهارات ومسؤوليات القادة؟، ولماذا نريدهم أن يكونوا قادة المستقبل؟

إن هذه التساؤلات تأخذنا لموضوع مهم، ألا وهو، أن نجاح القائد لا يكون إلا باستمرارية القيادة منه لغيره، ولا يمكن أن يعتبر القائد قائداً ناجحاً، إلا إذا تكاثر وانتشر، فلا يبقى للرجل والمرأة وجود في الدنيا، إلا بوجودٍ في الأبناء أو بعلمٍ أو عملٍ يُنتفع به، فتكاثرهم يبقيهم، والقائد الناجح، هو الذي يُبقي بعد غيابه أبناء قياديين، يستطيعون أن يتحملوا مسؤولية القيادة بعد غياب الأب والأم، ليُكونوا أسرة جديدة، يكونوا هم فيها قادة ذلك المنزل، وتلكم المؤسسة، فبعد زواج الابن، وذهابه لبيت جديد ولوحده، وبداية
~~~~~~~~~~~

مؤسسة جديدة سيكون هذا الابن هو القائد، فإن لم يتعلم القيادة في بيت أبيه، لن يستطيع أن يكون قائداً في بيته مع زوجته وأبنائه، فالأب لا ينتهي دوره في القيادة بمنزله، ولكن يتسلسل ويكتمل في كون أبناءه قادة ناجحين في بيتهم، وفي الوقت الذي يكون فيه الأب هو الجد، فإنه يلعب دور القائد الكبير، والأبناء يصبحون آباء المستقبل، ويلعبون دور القادة الصغار في دور آباء الأسرة الجديدة، والاثنان أب المستقبل وهو الابن المُدرب ليصبح قائداً، وأب الحاضر وهو القائد – القائد، يعلمان الحفيد كيف يكون قائداً هو الآخر.

فأب المستقبل إن لم يكن قائداً في طفولته، تعذر عليه أن يكون قائداً في رجولته، وإذا لم يتعلم من أبيه، يصعب عليه أن يتعلم من غيره، لأن ذلك لن يكون حتى يكبر، وبذلك يكون قد فاته الوقت الكثير، وتبديل العادات أصعب بكثير من إنشائها، وعاداته السيئة قد تؤثر عليه، وتعرقل نجاحه القيادي، فتكاثر القيادة وتضاعفها أمر لابد منه، ويكون حتمياً على الأب، فإن لم يصبح الابن قائداً في بيته، ولم يستطع أن يعتمد على نفسه، وذلك بسبب استهتار الأب بتعليمه مهارات القيادة، والاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية،

فإن الأب لم ينجح في القيادة، ولم يكن القدوة الحسنة في قيادة أبنائه، وقد ظلمهم بعدم اهتمامه.

ومن الأمور المهمة من القادة في التربية، هي تهيئة الأبناء ليكونوا آباء المستقبل وآباء قياديين، وزرع فيهم رؤية الأب الناجح الذي يبني أساس مجتمع متماسك ومثقف، القائم على فكرة التطور والتقدم للأمام، وأن دور الأب القائد لا يقف عنده، بل يجب أن يضاعف نفسه أفقياً وعمودياً، ويجب أن يكون قادراً على تدريب أبنائه وإخوانه وجيرانه والمجتمع كله في مجاله وعلمه، وفيما يكون عليه يومه من أفعال وأقوال قيادية.

فلا يكون همه أنني تعلمت كيف أكون قائداً وانتهى دوري، بل دوره بدأ بعد أن تعلم، فيبدأ يطبق ما في القيادة، وجزء من القيادة أن يدرب قادة آخرين منذ البداية، وأن يُعلم الناس ما تعلمه، فإذا تعلم حرفة جديدة، كأن تعلم كيف يبني، فإن لم يعلم غيره أساسيات ومهارات هذه الحرفة، احتكرها وماتت معه، أما إن درب الآخرين كيف يبنون، ومن تعلم منه علم غيره، أصبحوا كلهم بنائين،

فاصحبوا ينجزون بالتعاون بسرعة أكبر، وجهد أقل، وفائدة متضاعفة.

فأفضل القادة، هو من يُعلم نفسه، ويُعلم غيره، ويُورث هذا العلم، ولو لم يكن ممن يستطيعون التعليم، حيث أن البعض يفتقر لمهارة التدريس وتدريب العامة، فهذا لا يمنع، أنه على الأقل، يجتهد في تعليم أطفاله وتعليم زوجته مهارات القيادة، المهم أن ينتقل العلم، وبهذا التضاعف يصبح النجاح واقع الحياة كلها.

إن التعليم لا يقتصر على توصيل المعلومة فحسب، بل عليه أن يعلمهم كذلك، كيف يطورون من هذا العلم وهذه المهارة، فالبَنَّاء عَلمهم القاعدة، وعَلمهم كيف يطورنها، لأنه لم يكن لديه الوقت لكي يطورها، ولكن من جاء بعده قام بتطويرها، وهكذا استمر التعليم والتطوير إلى ما وصلنا إليه من العلم والتطور في البِناء، فلو أمكننا أن نناقش أول شخص بدأ بالبناء، لَمَا أمكنه أن يتخيل أن البنيان قد يصل لهذا المستوى.

إن لكل شيء بداية في هذه الحياة، لذا فإن على القائد أن يبدأ من اليوم في تعليم أبنائه وأصدقائه ونشر المعلومة، وليعلمهم ما ينفعهم

ولا يجبرهم، لأن هنالك من سيؤيد هذه الفكرة وهذه الطريقة، ومنهم من سيرفض، وهذا شيء طبيعي، فالذي سيؤيد فكرتك، سوف يطورك، والذي سينتقد فكرتك، سيبين السلبيات في الفكرة المطروحة، فالاجتماع بين الايجابي والسلبي، ستوصلك لفكرة ناجحة، فهاهما المخترع والمحب للإنجاز، لا يعملون مع بعض، لأن كل واحد سينتقد طريقة عمل الآخر، ولكن هؤلاء الاثنين هما أفضل شخصين يساعدان بعضهما بعضًا، لأن المخترع لديه دائماً أفكارًا وأعمالاً غريبة، وفيها الكثير من المخاطرة، والمحب للإنجاز سيخاف منها، لما لديه من أسئلة كثيرة، وهذه الأسئلة سوف تسهل على المخترع، وتبين له كيف يختصر الوقت، ويبحث عن طرق جديدة ليختصر الجهد فيزيد من الانجاز، وللاستزادة في كيفية عمل المساعدين مع بعض ومزج الطاقات والمهارات لأفضل النتائج، اقرأ كتاب "إدارة المشاريع المنزلية" من نفس السلسة لتجد 11 نوعاً من المساعدين وكيفية النجاح معهم وبهم في شرح وأمثلة مبسطة.

وهكذا هم المساعدون ، لكل واحد منهم إيجابيات وسلبيات، فإن انتبه كل واحد منهم لسلبيته أولاً ومن ثم لسلبية الآخر وطورها، كان النجاح مصيرهم، فالفشل مثلاً عبارة عن فكرة تؤخذ على أنها

سلبية ومحبطة، ولكن الفشل، أصلٌ من أصول أسباب النجاح، لأنه لا يمكن أن ينجح أي شخص إلا إذا فشل، لأن الفشل خطوة من خطوات التقدم، ولكن الذي يجرب طريقةً، وتفشل، ولا يجرب غيرها، فهذا لا يعتبر فشلاً، بل هذا يعتبر استسلاماً، والفرق بين الفشل، والاستسلام، هو أن الفشل خطوة تقربك من النجاح، والاستسلام خطوة تبعدك عن النجاح، وللازدياد من أهمية الفشل للنجاح، انظر في كتاب "أسهل الطرق للفشل" من سلسلة الحكم المختصرة.

هذا ما يجعلنا نشد ونؤكد على أنه لابد من كل قائد، أن يُعلم غيره، وأن يأخذ بيد أبنائه على الأقل، ليعلمهم كيف يصبحون قادة، لأن أحفاده أيضاً هم أمانة لديه كذلك، فإن لم يأخذ بيد أبناءه للنجاح والتعلم، وإتقانهم لحرفة معينة، وحببهم لذلك، وأنهم يستطيعون أن يَصرفوا على أنفسهم، من كسب أيديهم، فكيف لهم أن يكونوا قادرين على الصرف على أبنائهم، الذين هم أحفاده، فإذا الأبناء فشلوا أو استسلموا أو أجرموا، وكان فيهم من الاستهتار ما يكفي ليضروا أنفسهم وأبنائهم والمجتمع، فهو السبب، لأنه لم يهيئ

لأحفاده الآباء الصالحين، الذين يستطيعون أن يوفروا الحياة الكريمة لهم، فهو من يتحمل المسؤولية كاملة على عاتقه.

نجد نفس الفكرة السابقة في القيادة، إذا لم يتعلم الأبناء كيف يكونوا قادة، وكيف يكونون مدارس متحركة للأسوة الحسنة من فعل وقول، ولم ينقلوا علم القيادة، كما انتقل منه إليهم مع تطوير فيه إلى أبنائهم وأحفادهم، وبثوا روح التعليم لينتقل من جيل لآخر، أنبتوا ثمر أجيالٍ كلهم بين المستسلم والضار لنفسه والمجتمع، فهو من زرع هذا، حيث أنه إذا ترك ابنه يكون مجرماً، وابن ابنه مجرماً كذلك، فقد ضر المجتمع وضر نفسه وأبنائه وأحفاده، وفي نفس الوقت، إذا كان هو ناجحًا وابنه وأحفاده ناجحين، فقد نفعوا المجتمع كله، كما هو في حال البَنَّاء، الذي إذا عَلَّمَ أبنائه الهدم بدل العمران، وتحطيم ما بناه الغير من مبانٍ ونجاح، وتوارثوا هذه التصرفات، لَمَا عَمَرت المدن ولشاع الخراب والتدمير.

إن من الواجب علينا جميعاً، أن نسعى وراء هدف كبير ومهم في القيادة، ألا وهو كيف لنا أن نُعَلم كل من نجد من الآخرين، القيادة السليمة، والحكمة الرشيدة، والنجاح وعدم الاستسلام، وكيف لنا أن نكون قدوة بأفعالنا قبل أقوالنا، وكيف لنا أن نُقدم للمجتمع

قائداً، يكون له هدف ورؤية ورسالة، وكيف يستطيع أن يهتم بنفسه وبالآخرين، ولا يكون عالة على غيره، عوضاً من أن يكون سُمَّاً في عضد الأمة، وكل واحد منا عليه أن يبدأ بنفسه، ولا ينتظر الآخر ليبدأ حتى يبدأ، وأن نرفض الاستسلام والتثبيط، ونشجع الإبداع والمثابرة، فلا يكون المعلم منبوذاً، بل يكون محبوباً، ولنقضي على عادة محاربة كل من لديه فكرة جديدة، إن لم تكن تعاكس الدين والعرف الصالح والمفيد، بل نأخذ بيده ليعلمنا ما قد نجهل، ولنكن دعاة التقدم بدل الرجعية، والعطاء قبل الأخذ.

فلو أن كل واحد منا أخذ بيد الآخر، وتعاون معه، فعلمه وتعلم منه ومعه، وتقدم خطوة مع الآخر، وكأن كل واحد منا وضع حجر بجنب حجر الآخر، ورصه بالصدق والأمانة، لأصبح بنياناً قوياً صلباً، وكذلك المجتمع أصبح فيه قوة وتطور، نأمن فيه على أنفسنا وأسرنا وعرضنا ومالنا، لأن فيه قادة يستطيعون تحمل المسؤولية، والنهوض بالمجتمع والأمة، وذلك لا يكون إلا بالبدء من حيث ما انتهى غيره، ليكمل المسيرة من بعده، وتتكاثر القيادة بتكاثر نقل العلم والعمل.

تقييم القادة

~~~~~~~~~~~

بعدما انتهينا من أهمية التكاثر القيادي، فإننا سننتقل إلى موضوع لا يقل أهمية عن غيره، ألا وهو تقييم من تدربه ليصبح قائداً، وأن هدفك من هذا التقييم، هو رغبتك في تحديد طبيعة تعاملك معه، لتقدم أفضل ما يصلح له، ولتعرف مستواه وعلمه وقدراته ومواهبه واهتماماته، والتقييم هو جزء من التدريب ومن التعليم، حتى تستطيع أن تحاوره، فقد تجد شخصاً ضعيفاً في اللغة العربية، فليس من المعقول أن تحاوره بلغة عربية فصحى، وكأنك من عصر صدر الإسلام، لأنه لن يستطيع أن يفهمك، فهو يجهل المعنى الذي تصوره له، فلا يفهم المغزى، ولا يجد المعنى، فلا يمكن أن يستقبل العلم، ولا يمكن أن يتعلم لا منك ولا من غيرك، لأنك قد تكون أثرت عليه سلباً فَكَرِه تعلم تلك الفكرة، فأنت لم تعلمه، بل أحبطته ودمرت الشخص الذي أمامك، فالتقييم السليم له، هو بداية تعليمه، وإذا كان الشخص متبحراً باللغة العربية، وصاحب بلاغة وشعر، لا تأتي وتكلمه بأسلوب العوام، فهو قد يجهل معانيها ودلائلها، وإن فهمها ، فقد يشعر أنك أهنته، وخاصة إذا كان
~~~~~~~~~~~

محباً للغة العربية لغة القرآن، فلن يستطيع أن يكمل معك، وهو يرى منك الإهانة منذ بداية الحوار والنقاش، أو أن يكون متبحراً باللغة العربية، أجمل وأرق اللغات، وتأتي أنت المبتدئ لتعلمه ما يتقن، وكأنك تعلمه أن اللغة تتكون من حروف الهجاء، فبذلك قد أهنت نفسك قبل محاولة إهانتك له، فاحذر من مثل هذه الأخطاء، ولا يكون ذلك الحذر من هذه الأخطاء إلا بالتقييم السليم، قبل البدء في الحديث في حضرة من يجب أن تصمت وتستمع لعلمه في الموضوع، الذي أردت تعليمه إياه.

أما وإن كان الشخص ضعيفاً في ما أردت تعليمه، فيجب أن تبدأ معه في مرحلة أعلى عن مرحلته بقليل، ودائماً تكون أعلى عنه بقليل، وتعطيه المجال للتقدم ولو بقليل، وممكن أن تتدرج لتصل معه في العلم لاحقاً لتسرع وتتخطى مسافات طويلة في التعليم، ولكن يجب أن تكون أعلى من مستواه في البداية بقليل، فإن أردت أن تقيمه بشكل صحيح، لا تنظر إليه من نظرته لنفسه، وانظر إليه نظرة الواثق بقدرته، الذي يرى فيه عملاقاً ساكناً، لأن الإنسان بطبعه دائماً يتشكك بقدراته الشخصية، ودائماً يشعر بأنه ناقص، وخاصة إذا كان في مجال الامتحان مثلاً، ففي الامتحانات تجد

المتعلم خائفاً من تلك الورقة، مهما استعد لها، ويبقى خائفاً منها، لأنه دائم الشعور بأن هناك شيء سوف يخطئ به، وأن هنالك موضوع لم يفهمه، ويشعر بغياب العلم الكامل بالنسبة له، مع أنه قد يكون لديه العلم الكافي، لِمَا يحتاجه للامتحان وأكثر، فقد يكون الامتحان في فقرة معينة من المنهج، فتجده حفظ كل شيء، وحفظ ما قبل المطلوب وما بعده، ومع ذلك يشعر بأنه لا يزال خائفاً من الامتحان، وتجده قد نجح وأبدع في الحل، ووضع حلاً نموذجياً فيه لمسة من الإبداع والإتقان.

وهذا هو الإنسان المتميز بطبيعة حاله يتشكك بنفسه وقدراته، ويشعر بأنه أقل من المطلوب لمثل هذا المكان، وأن قدراته وعلمه لا ترقى لمثل هذا المنبر، فمثلاً، بعض خطباء الجمعة، تجده في أول اللحظات، يكون فيه رهبة وتردد، مع أنه يخطب بالناس ويذكرهم بما يفيدهم كل جمعة على الأقل، ولو لاحظت في البداية، لوجدت أنه يكون بطيئاً، وما أن يتمكن من المنبر، ويتعود على المكان والحضور والخطبة، يبدأ يتغير أسلوبه، وينطلق بعد أن وثق بنفسه، وسيطر على مشاعر الرهبة والخوف من تقبل الآخرين له، فدائماً

أولى اللحظات فيها ارتباك وخوف وبطء، تتبعها انطلاقة وجرأة وتميز.

وهنالك أمر آخر ألا وهو، أن الإنسان يتقن فعل أمور دون أن يشعر بها، ويكرر فعلها دائماً، ويكون لديه العلم والمعرفة والمهارة لإتقان هذا العمل، ولكن لا يتوقع أن لديه هذا العلم، لأنه لا يفكر فيها وقت فعلها، ولأنها تحصل معه بشكل لا إرادي، فمثلاً، قيادة المركبة، إذا حاورت أحد السائقين الماهرين، وسألته هل تستطيع أن تذكر لي قياسات المركبة إلى حد وحدة السنتيمتر؟، وكم تبعد أطراف المركبة من مكانك في مقعد السائق؟، فلن يكون سوى النفي والجهل جواباً له، وأنه لا يمكن أن يستطيع تحديد ذلك، وإن عرف ذلك لإحدى المركبات، فإنه لن يعرف لغيرها، أو لمركبة من نوع آخر، مع أنه إذا وجد نفسه في موقف يحتاج لأن يجتاز بالمركبة في ممر ضيق لاستطاع ذلك، ولوجدته تَمَكن من أن يتجاوز ذلك الموقف بسهولة، وإذا سألته كيف كان ذاك، لقال لا أعلم، ولكن من خبرتي بقيادة المركبة، ومما رأيت من المسافة، أيقنت ما علي فعله لأتعدى هذا الموضوع، وشعرت بأن ما أفعل هو الحل السليم، وغياب تفسيره العلمي وتوضيحه المنطقي، إنما دليل على جهله بعلمه بهذه القدرة

والعلم، وأن فيه موهبة تحتاج إلى صقلٍ وتدريب، وما تشابه من هذه الأمور على الأبناء، كان واجباً على القائد أن يكتشفها، وتحضير البيئة المناسبة للتدريب، وأن يُطوّر هذه المواهب والقدرات.

فمما نجده كل يوم هو اكتشاف بعض البارزين في بعض الأمور، شباباً يجدون فيهم بذرة الموهبة، فما يكون منهم سوى السقاية والتدريب ليبدع هؤلاء الشباب، وأولئك البارزين يكون لديهم بعض مهارات القادة، وهي تقييم الآخرين وتدريبهم، فمثلاً، نجد المخرج قد يكتشف موهبة التمثيل في أحد الشباب، والمخترع، قد يكتشف موهبة الملاحظة وحب البحث والاكتشاف في شابٍّ آخر، والداعي إلى الدين الحق، قد يكتشف في أحد عباد الله ممن تكون لديه الموهبة والإبداع في الخطابة والإلقاء والإقناع مختبئة داخله، فيشجعه على أن يكون خطيباً في الناس، أو أن يجد فيه صوتًا جميلاً فيدربه على مخارج الحروف، ليكون قارئ قرآن في إمامة الناس في الصلاة.

فإن لم يرى الإنسان في نفسه الموهبة والقدرة على الأداء بالشكل الراقي، فليبحث عن قائد ليشجعه ويدربه، فالقائد يجب أن يرى في من يدرّبه نظرة تشجيع وتنقيب، ويبحث عن المواهب الكامنة والقدرات الخاملة فيه، ويجب أن يكون صاحب قناعة، ألا وهي،

أن كل إنسان لديه موهبة، ولكن تحتاج إلى من يكتشفها، وكم ممن دخل بعض الدورات في ما يحتسبه على أنه هواية، وما هي إلا أيام قليلة ليجد نفسه أتقنها وأبدع فيها، بل أصبح ينافس من يدربه، فهذا لم يكتسب هذه المهارة من تلك الدورة، بل كانت تلكم الدورة بمثابة صقل لموهبةٍ كانت خاملة، ونشطت في تلكم الأيام، ليبدع فيها وليفيد نفسه والمجتمع.

فعلى القائد عند تقييمه لمن يُدرب، أن يقيمه تقييماً حالياً، وتقييماً مستقبلياً، فأما الحالي فهو طبيعة ما يستطيع فعله الآن، وأما المستقبلي فهو ما يستطيع أن يكتشف فيه من مواهب وقدرات، فيصقل قدراته الحالية، ويكتشف ويدرب ما يجد فيه من قدرة على تقديمها في المستقبل، وكما هو الحال في الأب القائد، فإنه قد يرى في ابنته، الشابة المهندسة، من خلال لعبها بالأدوات منذ صغرها، والتخريب الذي مغزاه الاكتشاف، والكثير من الفضول الجيد، ومنهن بعد الانتهاءِ من فك اللعبة، نجدها تحاول تجميعها مرة أخرى، وأحياناً تحاول تطويرها، فيشجع فيها البحث و التعلم والفضول المفيد في العلم.

إنما الاكتشاف يبدأ بتطوير الفكرة، ومن ثم التخيل والتطوير، فالقائد يجب عليه أن يلاحظ اختلاف المهارات بين الأبناء، فيدرب كل واحد منهم على حسب مجاله وهوايته، ويصقل مواهبه ويشجعها، فيدرب كل شخص على مستوى مهاراته الحالية وعلمه، وفي نفس الوقت، يأخذه بتدرجٍ وخطوة بخطوة، ليصل به إلى إتقان كل مواهبه وإبداعاته، وهذا بالنسبة للتقييم وبداية التكاثر القيادي، حيث أنه يجب علينا جميعاً، أن نطور الأبناء والأصدقاء، ونأخذ كل واحد على حسب قدراته ونمط قيادته، وطبيعة تقبله وأسلوب تعلمه، ونشجعهم للتطور الفردي الداخلي، والارتباط الاجتماعي والأسري، والرقي الفكري والمعرفي والحرفي، والبحث في النظرة والرؤية الحالية والمستقبلية، وأسس الأمور الإبداعية التي يراها أو لا يراها، ليكون قائد الحاضر ومعلم المستقبل وعلم من أعلام الثقافة والتطوير.

العلم بين الأخذ والعطاء

~~~~~~~~~~~~~~~~~~~

إن علاقة التعلم والتعليم لهي عبارة عن سلسلة مترابطة، كما أن أفضل طريقة للأخذ هي العطاء، وأفضل طريقة للتعلم هي أن تُعلم غيرك ما تعلمت، وأفضل طريقة لإتقان المتلقي ما تعلمه، هو أن يصبح قادراً على أن يعلم غيره ما تعلمه منك، فمثلاً، إن شعرت أنك ستحتاج إلى أن تقدم ما تعلمت في ورقة الامتحان، فإنك ستتعلمه بطريقة أفضل بكثير، من لو كنت تتعلمه لنفسك، وكان فقط لمجرد القراءة، فإن كنت تتعلم لنفسك، فإنك ستتعلم الموضوع بطريقة تكفي للفهم السطحي البسيط، ولكن لو كنت تتعلم حتى تعلمه، فإنك ستتعلمه وتحفظه، لدرجة أنك تكون قادراً على شرحه لغيرك، فتخيل لو أنك بدأت تتعلمه لدرجة تتمكن منه، وتكون قادراً على أن تُلقنه لغيرك، حتى يتمكن من أن يعلمه لثالث، لَمَا تركت أية معلومة عن ذلك العلم دون أن تتعلمها، أليس كذلك؟، فما عليك إذن سوى تَعلم العلم لتطبيقه أولاً، ومن ثم لتعليمه لغيرك بالأمثلة المتعددة والشرح الوافي.
~~~~~~~~~~~~~~~~~~~

إن انتقال الأفكار والعلوم منك لابنك، ومنه لحفيدك، لهي سبب وجيه ودافع قيم لإتقان الدروس، فلو كنت تريد أن تُعلم أبناءك القيادة، وتعلمهم كيف يكونوا قادة لأنفسهم، فإنك تحتاج أن تتعلم القيادة في البداية، وتكون مثالاً جيّدًا لأبنائك حتى يتعلموا القيادة، ولو أنك حاولت أن تُعلم القيادة لأبنائك، حتى يُعلموها لأحفادك، فإنك ستوضح الموضوع بالإعادة والتكرار، وستشرحه بأكثر من طريقة، وتُفهمه لأبنائك من كذا اتجاه وفكرة، حتى تتمكن من أن تُوَّصِله وتُفَّهِمه لهم، كلاً منهم بأسلوب تَلَقِيه واستيعابه للمعلومة، ليتمكن من إعطاء أمثلة مما تعلمه منك، وتنفيذه والعمل به، والبحث في تطويره، والازدياد علماً في ذلك المبحث، ليستطيع أن يوصله لغيره، بأسلوبه وشرحه وفهمه.

وبهذا الأخذ والعطاء، يكون تبادل المنفعة، فأنا ازداد في البحث والمعرفة، لأكون قادراً على توصيل هذا العلم لغيري، فأنا أنفع نفسي وأنفعك، وأنت تنفع نفسك وابنك، وهو ينفع نفسه وينفع حفيدك، فعلى قدر ما قد تنفعه، فإنك ستنفع نفسك، وستنفع حفيدك، ونحن جميعاً نشكل المجتمع الذي نعيش فيه، أما إن لم تكن صاحب عِلم، فإنك لن تتمكن أن توصله لغيرك، ولا يمكن أن تقدم علماً،

أنت تجهله، وغير متوفر عندك أصلاً، لأنك إن تهورت وقدمت علماً تجهله، فإنك لن تقدم سوى الجهل بدل العلم، والتخبط بدل التقدم.

إذن، إن استطعت أن تفهم موضوع القيادة، وتتعلمها، وتفهم الأفكار، وكيفية القيادة، وأولوياتها، وطريقة توفير الحلول، وأنك محتاج إلى أن تتقنها لتستوعبها وتطبقها، فإن أتقنتها وجربتها وتمكنت منها، وكانت من أهدافك تعليمها على الأقل لابنك، فإنها ستكون سهلة التوصيل لغيرك، وبهذه الفكرة تكون قد تعلمت حتى تُعلم، وأتقنت حتى تُدرب، ولو أن كل قائد اقتنع بفكرة: "أن كل معلومة يتعلمها واجباً عليه أن يطبقها وثم يعلمها ويوصلها لغيره"، لتَعلمها بطريقة مختلفة، والدليل يكمن في ما قرأت سابقاً، حيث أنك تعلمت وقرأت أن هنالك أنواع من القادة، ولكن لو طلبت منك الآن تعريفهم أو شرحهم، لَوُفِّقتَ عند بعضهم، وأخفقت في البعض الآخر، وذلك لأنك قرأتهم لمجرد الازدياد في العلم ولمعرفة أنواع القادة، فكانت مطالعة لا مذاكرة، أما لو كنت تَعلم أنك ستحتاج إلى العمل بها وذكرها وشرحها لابنك لاحقاً، لكنت ركزت أكثر وتمعنت، وحاولت حفظهم ومذاكرتهم، وأخذت الملاحظات،

لتوصلها لابنك بطريقة مختصرة لتعم الفائدة، ولكن لو علمت أن ابنك سيحتاج إلى شرحها من بعد شرحك لمجموعة أكبر، لكنت اهتممت أكثر، وتعمقت في بحث أمورها، وبدأت القراءة من هذا الكتاب، ومن ثم ستبحث في كتب ومصادر أخرى عن كل نقطة، وعن كل نوع، وقد تأخذ واحد من هؤلاء القادة لتركز عليه أكثر، وتجد نقاط ضعفه وقوته، ومتى يكون أفضل من غيره ولو كان في ظاهر ميزاته سيء، وتفهمه بطريقة أعمق، لتقدمها لابنك بتركيز أكثر، وتكررها عليه لدرجة أنه يحفظها منك، وتتأكد أنه حفظها، ومن ثم تُعلمه كذلك أنواع المصادر وأماكنها، إلى أن تتأكد من قدرته على أن يوصل شرح أنواع القادة لغيره.

الحفظ والفهم

~~~~~~~~~~

إن من أساليب التعلم الجيد، هو الاعتماد على الحفظ والفهم معاً، وذلك بأن تفهم ما تحفظ، فلا تكتفي بالحفظ فحسب، بل ركز على الفهم أكثر، فهو أبقى وأدوم من الحفظ، وإن أعجبتك معلومة، وأردت تركيزها في ذاكرتك، فاشرحها لغيرك أياً كان هذا الشخص، فإذا استطعت أن تشرحها لغيرك، فهي ستكون ثابتة في بالك، وليس بشرط أن تحفظها وتقولها، ولكن من الممكن أن تحفظها وتفهمها وتقولها بأسلوبك، وهذه أفضل طريقة لتَذَكر ما تريد استيعابه، ولكن انتبه، اثنان لا تؤلف فيهما، ولا تقُلْهُما بأسلوبك، القرآن والسنة، تأخذهما وتفهمهما وتنقلهما كما هما، وفي غيرهما، انقل بأسلوبك كيفما تشاء، وقد تستشهد بما تحفظ.

ومثال ذلك هو ما تحمل بين يديك، ألا وهو هذا الكتاب، فلا يوجد فيه مراجع، لأنه لا يوجد نقل فيه، لأن كل جمله من فهمٍ، وكلها من بحث، فقد جمعتُ الحكمة المعرفية من عدة مراجع، وحاورت أفكارها بأسلوبي، فلا أنقل الجملة كجملة بحروفها، بل
~~~~~~~~~~

أعيد بناء الحروف لتروي فلسفتي، فآخذ الفكرة وأشرحها بأسلوبي، لأمتحن فهمي للحكمة، لأنها إن وصلت إليك يا عزيزي القارئ، فهذا دليل لنفسي على فهمي لها، وبهذه الطريقة تَثبت المعلومات في ذهني، وأحاول أن أوصلها بطريقة أشمل وأعم، لتستطيع أن توصلها أنت لغيرك، وبهذا أكون قد أعطيت لآخذ، وأكون قد نفعت نفسي بنفعي لك.

إن الفكرة باختصار، هي أن تأخذ المعلومة، وتحاول أن تفهمها، وتبحث عما يؤيد أفكارها، وتشرحها لنفسك بطريقة ثانية وثالثة، فتأخذ هذه الأفكار والأبحاث وتجمعها مع بعضها والبعض، وتضعها في قالب، وتغطيها بأجمل الأساليب وتقدمها هدية لغيرك، لتهبها بطريقة سهلة تمكنه من إيصالها للآخرين بعد التطوير، وهذا ما أفعله في هذا الكتاب وغيره، لأُساهم في تعليم غيري، وفي نفس الوقت لأُعلم نفسي، لأنني أحمل مسؤولية تعليم المجتمع.

وما أتمناه منك يا أيها القائد ومن يحمل نجاح الأمة على كتفيه، أن تأخذ العلم وتطوره وتعلمه لغيرك، لينتشر العلم في مجتمعنا، وفي أمتنا، وليعم الخير علينا جميعاً، وليكن شعارنا أننا نَتعلم لنُعلم، ولا

نحتكر العلم عندنا، ولكن ننشر ما تعلمنا، ولو من ميزانيتنا الخاصة، ولتبقى نيتنا لله تعالى ونحتسب الأجر، ولنكون جيلاً مثقفاً يفيد نفسه، ويفيد أسرته ومجتمعه وأمته.

فلا ترقى الأمم إلا على سواعد القادة، ولا تكون القيادة بدون علم وثقافة وتعاون، فإن لم نتعاون في نشر العلم بعد البحث عنه والعمل به، فلا قيام لأمة نحن فيها، ولا عزة لمجتمع يفتقد لقيادتنا، فإن ضاع المجتمع، ضاعت الأسرة وضعنا نحن من أسرنا، فلنزرع في المجتمع ما نريد جنيه، ففي النهاية نجني المستفيدين مما نقدم في المجتمع وللمجتمع.

خطوات التعليم

~~~~~~~~~~~

إن للتعليم خطوات عدة، قد كُتبت فيه مجلدات كثيرة، وبُحِثَ في طريقة عرضه أساليب عديدة، فوُضعت النظريات والقواعد، وأضفيت لهم الحواشي والتجارب، ولكنني ببساطة وجدت أن خطوات التعليم تتلخص من وجهة نظري في أربعة خطوات، تمثل أهم القواعد الميسرة والخطوات العامة، ألا وهي:

1- التلقين

"أنا أفعل، وأنت تشاهد لتتعلم"، أو أن الأب يفعل أمام الابن الذي يشاهده، مع الشرح والتوضيح، ليتعلم منه تلك المعلومة أو الحرفة، فيتلقى الابن العلم من أبيه أو معلمه.

2- التصحيح

"أنت تفعل، وأنا أصحح"، أو أن الابن يفعل ما تعلمه من الأب، والأب يشرف على أفعاله ويصحح له أخطاءَه، بطيب نفس وصبر مشفق، حتى يُتقن المعلومة أو الحرفة.
~~~~~~~~~~~

3- التطوير

"أنت تفعل وبأسلوبك، وأنا غير موجود"، أو أن يعتمد الابن على نفسه لتطبيق تلكم المعلومة، والعمل في تلك الحرفة بدون وجود الأب، وفي نفس الوقت يحاول أن يقوم بها بأسلوبه، ويعمل على تطويرها، ولكن كل ذلك على شكل أجزاء متفرقة.

4- التطبيق

"أنت تفعل، وغيرك يشاهد ليتعلم"، أو أن الابن يطبق الحرفة المطورة، والحفيد يشاهد ليتعلم، ولكي يستطيع الابن أن يعلمها لغيره، فإنه سيحتاج إلى إتقان تطبيقها لدرجة تخلو من الأخطاء بشكل كامل.

أما فيما يلي فإننا سوف نأخذ خطوات التعليم في مثال أحداثه تدور بين المدرس والطلاب، فإن المعلم يدخل الفصل، ويشرح الفكرة، وبعدها يحل المثال، وبعدها الواجب، وأخيراً الامتحان، فلما وقف المدرس وبدأ يشرح الدرس، ويضرب الأمثلة، ويتفاعل معه

الطلاب، كانت تلك الخطوة النظرية هي خطوة التلقين، التي كانت من المعلم إلى الطلاب.

أما عن خطوة التصحيح فهي عندما أمرهم بحل المثال في الصف فبدؤوا يحلون معه، ويناقشهم في حلولهم على الأمثلة، ويراجع معهم الحل، ليتأكد من فهمهم الكامل للدرس والمعلومة.

وبعدها كانت خطوة التطوير في الواجب، فالطلاب ذهبوا إلى البيت، وفكروا كيف لهم حل الواجب لوحدهم، وفي غياب المدرس، اختلفت الإجابات من طالب إلى آخر، مع ثبات الجواب الصحيح نفسه، فقد نجد الطلاب يستنتجون العدد (6) من العدد (2) بعدة طرق، تختلف باختلاف فهم وتفكير وإبداع الطالب، فنجد منها 3x2=6، وطريقة أخرى 2+2+2=6 فهذا حل ثاني مع ثبات الجواب والحل الصحيح.

وفي النهاية يأتي وقت الخطوة الأخيرة، ألا وهي خطوة التطبيق، ولا يكون ذلك إلا بالامتحان، ففي هذه المرحلة تظهر قدرة الطالب على توصيل المعلومة بعد أن عرفها وفهمها، والذي تعلمه في هذه المراحل كلها.

الفرق بين التعليم والتطوير

~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~

يكمن الفرق بين التعليم والتطوير، في أن التعليم، هو أن توصل للطالب معلومة يجهلها، وتسعى أن يفهمها، ويستوعبها بأسلوبه، ويوصلها لغيره، وفترة التعليم قد تكون فترة قصيرة، وقد لا تحتاج إلى تغير في معتقدات الطالب، ولا نظرته للأمور، ولكنه يتعلم شيئًا جديدًا، أما التطوير، فهو أن تأخذ شيئاً هو يعرفه، ومقتنع به، ويرى أن ما يفعله هو أفضل ما يمكن فعله، وتُطوره إلى الأفضل، وتأخذ فكرة موجودة لديه، وذلك إما لتحسنها أو تغيرها، وإن مهمة التطوير في الأغلب تكون أصعب من التعليم، فوقت البِناء مثلاً، فبناؤُك لشيء جديد، وتشكيله كيفما تريد، أسهل وأسرع من ترويض مبنى قائم، لتغييره وتعديله من شكله الحالي، إلى شكل آخر، فالتطوير أفضل من التعليم، لأنك تستطيع أن تتقدم فيه دائماً، ولكن في نفس الوقت، تحتاج إلى التعليم، لأنه إذا لم تكن لديه المعلومة، فلن تستطيع أن تطورها، ففي البداية يجب أن يتعلم ما يحتاج له، ومن ثم تستطيع أن تطوره له.
~~~~~~~~~~~~~~~~~~~~

أساسيات التطوير

~~~~~~~~~~~~

أما الآن فإننا سنأخذ فكرة تطوير الآخرين، وكيف للقائد أن يطور أبناءَه وزوجته، ولأنه هو قائد فذ ومحنك، ويريد أن يكون من معه قادة مثله وأفضل منه، فسوف يحتاج إلى ثمان أساسيات يتسلسل فيها حتى يطور الآخرين.

1- المدة: في الغالب فترة التطوير تكون أطول بكثير من فترة التعليم، فليكن القائد المطور متهيّئًا للتطوير لفترة طويلة، وقد لا تظهر النتائج إلا بعد حين.

2- الاهتمامات: يجب أن يخاطب القائد من يريد تطويره أو الطالب فيما يهتم، وفيما يكون حلمه، وفيما يتمنى تحقيقه، فإن كان التطوير فيما يريد، كان تقدمه أسرع وأفضل.

3- الأدوات: لا يكون التطوير إلا بما يعلمه الطالب، ولا يكون التطوير إلا بما يستطيع استعماله في مراحل تطوره، فإن علم كيف يستعمل الأدوات، عرف كيف يستخدمها للتطوير.
~~~~~~~~~~~~

4- الغاية: من أكثر ما يشجع الطالب للتطور هو الدافع الشخصي، فإن علم أن الفائدة محققة من وراء تعلمه وتطوره، كان ذلك دافعاً قوياً لمثابرته والتزامه بالتطور.

5- الاكتشاف: كل إنسان لديه مهارات تختلف عن الآخر، فإن وجد القائد المطور ما يتميز به الطالب، وعرف كيف يطوره، فقد قدم نابغة للمجتمع في مجاله.

6- النقاش: عادة ما يُقابل التطوير بالمقاومة، لِمَا فيه من تأثير على العادات، ومساس بالاعتقادات، فليكن القائد ذكي المشاعر، ولا يجرح وهو يطور، ويصبر على النقاش، فليُقنع ولا يُقمع، ويُخبر ولا يُجبر.

7- الاحتفال: مما لا يخفى على أي قائد، أن الإنسان يتشجع بالعطاء، ويكرر النجاح إن كان خلفه تقدير وعرفان، فإن نجح الطالب وجب على القائد المطور الاحتفال بهذا النجاح، ووجب عليه التشجيع في كل مراحل التقدم في التطوير.

8- الاعتماد: لا تقف العجلة عند النهاية، بل إن نهاية أساسيات التطوير، إنما هي البداية لمستقبل أفضل وتقدم مشرق، ولا يكون ذلك إلا بالاعتماد على الطالب، بأن يكون هو حامل لواء التقدم والتطوير، والمضي إلى مستقبل أفضل.

أما ما يلي فهو شرح مع الأمثلة للأساسيات التطوير.

1- المدة

يجب على الأب القائد في تطويره لأبنائه، أن ينظر إلى عملية التطوير، على أنها عملية تأخذ فترة طويلة، وقد تكون لسنوات أو لفترة الحياة كلها، ولا يأخذ فكرة التطوير، على أنها بمجرد أنه نصحه، وذكر له المعلومة، وكيفية تحسينها، فإن على الابن التغيير، وأنه من تلك اللحظة أصبح شخصاً آخر، وذلك من المستحيلات، لأن بعضاً من الأمور التي تدخل في موضوع التطوير، الحاجة لتغيير أفكار الابن وأسلوبه وعاداته واعتقاداته، وهذا لتغيير يحتاج إلى مدة طويلة في الغالب، ولا يمكن أن يحصل في ليلة وضحاها، بل قد سيستغرق الأيام والليالي والسنوات، وذلك على حسب طبيعة التغيير، فمن الممكن أن يُعلم الأب الابن كيف يقود المركبة، ولكن

تأخذه فترة أطول ليتطور، أو لتغيير عادات قيادة الابن للمركبة بطريقة خاطئة أو خطيرة، بعد أن تعود على قيادة المركبة بتلك الطريقة، وبدأ يفعلها بطريقة لا إرادية، ولا يشعر بسوء فعلته.

2- الاهتمامات

من واجبات الأب القائد، هو اكتشاف رغبات وأحلام كل ابن، فلكل شخص أحلام ورغبات معينة تدفعه لفعل ما يفعل، وتحدد شخصيته واعتقاداته واهتماماته، فمثلاً، إن سألته لماذا فعلت هذا الفعل، وبدأت تناقشه، فستكتشف أن لديه سبب مقنع على الأقل بالنسبة له يدفعه لهذا الفعل، وقد لا يستطيع أن يحدد السبب في بداية الأمر والنقاش، أو معرفة ما يتمنى تحقيقه من وراء هذا الفعل، ولكن بعد فترة من النقاش المنسق المدروس، ستكتشف أنه لديه دافع يجعله يفعل ما يفعل، ففي قيادته للمركبة بسرعة، فإن جوابه لسؤالك له: "لماذا تسرع يا بني؟"، قد يكون: "لا أعرف سبباً مباشراً، ولكن أشعر أنني أريد أن أسرع"، وبعد التعمق فيما يريد من وراء السرعة، غير الوصول مبكراً، فستكتشف أن دافعه هو الإثارة، وبعد نقاشه في أن السرعة منها الجيد ومنها السيئ، فالسرعة

في الأماكن المزدحمة سيئة وخطرة، وفي نفس الوقت، جيدة وتعطي شعور بالسعادة والاندفاع، لكن تقيدها أمور كثيرة، ولها أوقات ولها أماكن، ويجب أن لا نسرع، وأن نحافظ على حياتنا وحياة الآخرين، ونحافظ على سلامتنا، وتبدأ تناقشه، وتغير من أفكاره، فلهذا يحتاج إلى وقت ليقتنع ويتعوّد على القيادة المتأنية بإتباع إشارات المرور والسرعات المحددة، وبعدها يجب أن تناقشه في الإثارة، لأن تلك هي الدافع الأساسي، ولأن الإثارة هي التي تدفعه للسرعة، فيكون منطِقك، أن هنالك أماكن أخرى توجد فيها الإثارة، ولا يشترط أن تكون الإثارة في القيادة المتهورة، بل إن الإثارة تكون في النجاح، وقد تكون الإثارة في الإنجاز.

فكلما كانت فكرتك في اكتشاف رغبات الناس أدق أسرع، فإنك تبدأ تتعلم كيف السبيل إلى قلبهم؟، وكيف الحوار مع عقلهم ومنطقيتهم؟، وتبدأ تتفاهم وتتأقلم معهم بطريقة أسرع، وتستطيع أن تطورهم بشكل أسرع وأدق وأفضل، لأنك إذا استطعت أن تناقش الابن بلغته، سيسمعك، ودائماً بالنسبة له، إذا أردت أن أفعل أو أن أطور في الموضوع، فماذا سأستفيد أنا الطالب من ذلك؟، فترى رغباته وأحلامه، وإذا كلمته في الدراسة، وقال إنه يريد

أن يصبح طبيباً، وقلت له لماذا تريد أن تصبح طبيباً؟، فسيقول أريد أن أساعد الناس، فابدأ وناقشه عن مساعدة الناس، وإذا قال لا أريد أن أصبح طبيباً، بعد أن اقترحت عليه دراسة الطب، وسألته عن السبب، وقال إنني أخاف من رؤية الدم، فلا تجبره على مثل ذلك، فإن عرفت كيف تناقشه، وكيف تفهم فكرته، عرفت كيف تحاوره بأسلوبه، وتبدأ تسأله إذا كان مقتنعاً بأن ما يطوره سينفعه، لأنه إذا شعر أن هذا التطوير سينفعه، أو سيوصله لطموحه وأحلامه، فإنه يفعله ويجتهد فيه، وبعدها وجه كل واحد بطريقة يفهمها، وتلك هي الخطوة القادمة.

3- الأدوات

هو توجيه من الأب للأبناء بما يفهمون، فيبدأ مع كل واحد على حِدَة، وعلى حسب علمه وفهمه، فلا يحاسبه على تقصيرٍ، لا يعرف الابن ما الخطأ فيه، ولا يصحح له موضوعًا يجهل أبعاده، أو يطوره في موضوع هو لا يعرف أساسياته، فهنا يأتي موضوع التعليم، فإن الأب يجب أن يُعلم الابن في البداية ما يحتاج لهذا التطوير، ومن ثم يعطيه الأساسيات، ويترك له المجال ليتقن ما تعلم، وأخيراً يبدأ

معه في التطوير، فقد تكون القراءة مهمة لقيادة المركبة مثلاً، فيجب أن يطوره في قراءته حتى يكون قادراً على أن يقود المركبة، مع أن قيادة المركبة لا تحتاج إلى القراءة بشكل أساسي، ولكن لتصل من مكان إلى آخر، يجب أن تقرأ الخريطة، والعلامات الموجودة وتفهمها، ويجب أن تُفهمه لماذا عليه أن يتطور في مكان، حتى يستطيع أن ينجح في مكان آخر، وعندما تبدأ بمحاورته، يجب تحاوره بلغته وبما يفهم ويستوعب، وتحاوره بمستوى علمه وتفكيره، بالإضافة إلى أهدافه ومتطلباته.

وإذا كانت أحد أهدافه أن يقود المركبة داخل الدولة، ولا يخرج منها، لا تحاول أن تعلمه لغة ثانية، وتقول له: "إنك إن سافرت إلى دولة أخرى، فإنك قد تحتاج معرفة تلك اللغة"، فسيقول: "ولكن، أنا لا أريد أن أقود في خارج الدولة التي أنا فيها حالياً، ولا أحتاج أن أعرف العلامات المكتوبة باللغة الأخرى في الخارج"، فبهذه الحالة، يكون قد أقر بعدم رغبته بتعلمها، وفي نفس الوقت، لا يحتاج أن يفهمها، فلا تضيع الوقت في شيء هو لا يحتاجه، ولن يستخدمه، ولا يريده، لأنك ستخسر اهتمامه، وسوف يشعر أنك تضيع وقته وجهده في أمور ليس منها منفعة.

4- الغاية

إن من الأمور المهمة في تطوير الأبناء هو تطويرهم فيما لا يتعارض مع الأهداف المرجوة، فإن كان لدى الأب هدف معين وهو قيادة الابن للمركبة، فلكي يقود المركبة بطريقة صحيحة، يجب أن يكون الابن مقتنع بحاجته لقيادة المركبة، وبعد أن يقتنع، وأصبح ذلك جزءًا من أهدافه، يجب أن يتعلم بالطريقة التي يفهمها، فمثلاً، هنالك من الناس، من يجب أن يراك تفعل ليتعلم، والبعض الآخر من الناس، يجب أن يجرب ليتعلم، فلا يستطيع أن يفهم نظرياً، فهذا يتعلم بطريقة، والآخر يتعلم بطريقة أخرى، ويجب أن يكون الهدف الذي يسعى له الأب، هو نفسه الهدف الذي يسعى له الابن، ويجب أن يدرك الابن طبيعة الهدف، فلو كان هدف الأب هو تعلم الابن قيادة المركبة، والابن يريد تعلم قيادة الدراجة النارية، يترك لإرادته وهي كيفية قيادة الدراجة، لأن الهدف هو قيادة المركبة، وليس قيادة الدراجة.

إن طريقة التعلم هذه، تحتاج إلى تحديد هدف معين، فلا تحاول تغييره، ويجب أن يقتنع بالتطور، وأنه بعد أن يتعلم، فإنه يحتاج إلى

أن يتطور، كي يكون الأفضل فيما هو فيه عالم، فإن هذا التطور مثلاً في كيفية قيادة المركبة بمهارة، وكيفية التفكير في المواقف الحرجة بطريقة أسرع؛ فكل هذه الأفكار والأهداف يجب أن يستوعبها ويقبلها منذ البداية، وأنها جميعاً تصب في مصب واحد، ألا وهو، أنه بهذا التطور، ممكن أن يفيد نفسه، ويفيد العائلة، فبقيادة المركبة، يحصل على وسيلة نقل، وليس على لعبة خطرة، فتكون الوسيلة للانتقال من مكان إلى آخر، ولا تكون الوسيلة للانتقال من فوق الأرض إلى تحت الأرض، وهذه الأشياء يجب أن يفهمها، لأنه إن تَعلم أن يكون ماهراً في قيادة المركبة، ليحقق هدفًا وهو إذا ركب معه أحد يأمن، لأن هذا الشخص يقود بطريقة ماهرة وهادئة، وليس مجرد شخص يقود، فيجب أن تكون الأشياء التي تعلمها، لا تتعارض مع الهدف الذي تريده، فإذا قال أريد أن أقود طائرة، حتى أكون ناجحًا في قيادة المركبة، فتقول لا، لأن هنالك اختلافًا كليًّا في الأشياء التي تتعلمها في قيادة المركبة، ولا تنفع في قيادة الطائرة، لأن كل واحد منهما عبارة عن عِلم مستقل، وأما قيادة الدراجة النارية، فإذا تعلمت كيف تقرأ الإرشادات وقوانين السير والمرور على الطريق، فمن الممكن أن تفيدك في قيادتك للمركبة، لأنها نفس

الأمور ونفس الشروط والأحكام، ولكن في الطائرة تختلف اختلافاً كلياً.

5- الاكتشاف

يجب على الأب القائد، أن يكون قادراً على أن يساعدهم ليتعرفوا على أنفسهم، ويكون قادراً على أن يبين لهم نجاحهم، وقادراً على أن يبين لهم أنهم متميّزون في أشياء معينة، فعندما يرى الابن في نفسه النجاح، فإنه سيبذل مجهوداً أكبر، وسيكون مستعداً للعمل بطريقة أسرع وأروع، وعندما يرى في نفسه التطور، فسيتشجع لتطوير نفسه أكثر، فمثلاً، هناك بعض الناس لديهم قوة الملاحظة جزء من طبيعتهم، وقد تكون لدى الابن سرعة عالية في ردة فعله، فإذا لاحظ الأب ردة الفعل هذه، سريعة عند ابنه، وقال له ما لاحظ، ووضح ذلك له، وكما قلنا سابقاً، إن لم ير الشخص التميز في نفسه، وفي الأشياء التي يفعلها، فإن من واجبات القائد أن يجعله يشعر ويرى ويسمع أنه ناجح، فتكون فكرة النجاح موجودة لدية في كل أوقاته، ويشعر أنه قادر على النجاح، وتتكون لديه الثقة بنفسه، هذه الثقة تتكون من ملاحظة الأب لابن، ومما يقوله له،

فيقول له: "إنّ هذا يدلّ على نجاحك وتميّزك في أمور يعجزُ الآخرون عن فعلها، وهي ردّة الفعل السريعة، وهذا ما يفتقده عامّة النّاس"، فإنّ ذلك سيجعله يَثِقُ بنفسه.

وكذلك، إذا ضاعت العائلة في المدينة الجديدة، وبين الأزقة الغربية، واستعمل الابن الخارطة، واستطاع أن يفهمها ويكتشف الطريق السليم، فإن لاحظ الأب هذا الموقف، وأن هذه الفكرة والانتباه والبدهيّة هي من الأسباب المباشرة لوصولهم للمكان المرجو، فهذه الفكرة يجب أن يوضحها له، فيرى أنه ناجح، وقادر أن يوصل المعلومة، وفي الوقت نفسه قادرٌ على أن يأخذ القرار الصحيح، وينجح فيما يفعل، فبتميزه وجدت العائلة الطريق الصحيح للوصول.

6- النقاش

النقاش خطوة خطيرة، وتعتمد على حكمة الأب أكثر من اجتهاد الابن، وهي تحتاج أن يكون الأب حليماً وحكيماً ومستعدًّا للمناقشات الصعبة، فقد قلنا إن التطوير عبارة عن تغيير لفكرةٍ أو تطوير لعلمٍ موجود لدى الابن، فعندما يقول له الأب، أن هذه

الفكرة أو الطريقة خاطئة، فإنّه يغير في أفكار الابن، ويغير في نظرته لنفسه، بتغيير شيءٍ هو مقتنع به، ودائماً الإنسان الذي يكون مقتنعًا بأمر ما، يشعر أنه هو الصواب الذي لا يحتمل الخطأ.

وفي أوقات سيجد أن بعض الأمور التي يحاول تغييرها، تجعل الابن يرفضها أكثر مما يقبلها، فإن حاول تغيير فكرة من أفكاره، مثلاً، إن قال له: "إنك تسرع بالمركبة كثيراً"، فإن الابن قد يَسمعها بأنك متهور، والإنسان بطبيعته لا يقبل تقييم غيره له، ولا أن يقول له شخص آخر، بأنك على صواب أو على خطأ، لأنه يشعر أنه في صوابٍ دائم، ولا يقبل أن يقول له أحد أنك على خطأ في أمر هو مقتنع أنه على صواب، فإن الأب هاهنا يغير الاعتقاد لدى الابن، وتغير الاعتقاد دائماً مرفوض، لأن الاعتقاد بطبيعته مرتبطٌ بالشخصية، والشخصية هي الإنسان، وعندما يرفض منه أيَّ فعلٍ أو أسلوب ، وكأنه يرفضه هو، وهذا ما لا يرضاه، وقد تكون ردة فعله جارحة، وقد يرفض فكرة التطوير ككل، وقد يقول: " إنك لا تعرف الحقيقة"، أو "أنك من الزمن القديم، والزمن تغير"، وهذه الأفكار لن يقبلها الأب، وسيناقشها مع التحفظ على مسار الحوار والجمل، ولإبقاء حقيقة أن هنالك فرق بين الأب وبين الابن، وأنه

يجب أن لا يتعدّى الحدود مع أبيه، وأنه يجب أن يرد بأسلوب محترم في النقاش، ليس لأن الأب بنفسه يناقشه ويسعى لتطويره، فهذا يعني تقبل الأب لردة فعل الابن الجارحة، أو أيّ رد فعل سيء، وبتعبير آخر، إنّ الأب يجب أن لا يقبل الإهانة، ولكن يجب أن يكون متفهماً لمقاومة الابن وغضبه ونقاشه، مادام في حدود الاحترام والبر.

7- الاحتفال

إن من أقوى الدوافع للتقدم هي التشجيع، ومن أفضل أوقات التشجيع هي اللحظة نفسها وبدون تأخير، فإن أراد الأب من أبنائه التطوير والتقدم، فعليه أن يحتفل بكل النجاحات، وعلى كل هدف من الأهداف، وعلى كل موضوع يمضيه معهم فيه، وعند نجاح أحد الأبناء في تلك المرحلة، وجب عليه الاحتفال به، ولو بكلمة أو تهنئة أو تشجيع، ويجب أن يأخذ كل ابن على حسب نوعه، فيحتفل معه على كل خطوة يفعلها، فإن أنجزها وجب مدحه، وإبراز نجاحه وتميزه وتطوره.

8- الاعتماد

بعد الانتهاء من الاحتفال بالإنجاز، وتطوير الأشخاص والأفراد للقيادة، يأتي وقت الاعتماد على النفس في التطوير، فبعد أن طوره، ووصل معه لمرحلة اقتنع أنه أصبح ناجحاً، وتطورت الفكرة لديه، فإنه يجب أن يكون قادراً على أن يقود بنفسه، ويجب أن يكون لديه القدرة على التطوير، ولا يكفي أنه اكتسب المهارة وتطور فيها، فقد يكون طوره في قيادة المركبة، فأصبح قائداً ماهراً معتمداً على نفسه، أما إن لم يستطع فعلها لوحده، وكان دائماً يشعر أنه يجب أن يرجع للأب، وأنه يحتاج أن يتعلم أكثر، ودائماً يشعر أنه محتاج له، فهذا ليس بقائد بل تابع، والأب مهما طور وفعل، فإنه لا يريد تابعاً بل يريد قائداً، فعلى الأب القائد أن يوضح للابن قائد المستقبل منذ بداية عملية التطوير، أنه يطور قائداً لا تابعاً، وأنه معه لفترة محددة، ومن بعدها سيكون لوحده، قائداً يعتمد عليه.

فمما سبق من أساسيات التطوير، نجد أن الأب يسعى مع الابن في رحلة طويلة، تتوافق فيها الأهداف والمعايير والأفكار، وتتقارب المعاني والألفاظ بين العلم والتطبيق والتطوير، ولا يكون ذلك إلا

بالنقاش المهذب الهادف، والتشجيع المتواصل المتوالي، فما أن يتقدم الابن حتى يتقدم الأب معه.

الاعتماد القيادي

~~~~~~~~~~~~

إن الاعتماد على الآخرين مهم، وأساس التكاثر القيادي، فإذا كنت لوحدك قائداً، ولم تعلم غيرك، ولم تطورهم، فأنت حبست الموضوع عندك، ولن يتحرك عنك، ولكن إذا علمته لغيرك، أصبح لديك أشخاص يعرفون، ولكن لا يستطيعون الإنجاز، وإذا طوَّرتهم، أصبحوا قادرين على الإنجاز والتطوير، ولكن لا يتشجعون لأخذ الخطوات لوحدهم، وعاشوا محتاجين لك، ولا يستطيعون التحرك بدونك، فيكون لابد من الاعتماد عليهم، وتركهم لوحدهم ليتطوروا ويتحركوا ويحلقوا بعيداً عن العش، ويبدؤوا حياة جديدة، فتبدأ مرحلة الاعتماد عليهم.

فلا يكون الاعتماد كاملاً في أي مشروع، إلا إن أعطيته مسؤولية المشروع كاملة، وبدون أن تتدخل فيه، وتدعه يأخذ مسؤولية فشل أو نجاح المشروع، فإذا نجح يُكرم ويشجع، وإذا فشل يُعاقب ويشجع، وبهذه الطريقة سيأخذ الموضوع بجدية أكبر، ويجتهد ويبدع في كل لحظاته، ويفتح المجال لنفسه للتقدم، ويأخذ فيه أسلوبه
~~~~~~~~~~~~

وقراراته، لأنه في النهاية هو المحاسب، ويعلم أنك غير موجود، ولن تساعده، ولن تأخذ عنه القرارات أو المسؤوليات، فالمفروض أن يكون قادراً على الاعتماد على نفسه، مما يقوي ثقته بنفسه.

فمما سبق، نجد أنك باعتمادك على أبنائك، فإنك بذلك ستقوّي ثقتهم بأنفسهم ، لأنك تركت المجال لهم للاعتماد على أنفسهم، وقلت ووضحت لهم أن الاعتماد على أنفسهم ضرورة وليس اقتراح، والموضوع بالإلزام وليس بالاختيار، ولأنك حاسبتهم عليه، فأصبح النجاح بالنسبة لهم فرضاً وليس اختياراً، وهذا النجاح الذي يحاولون الوصول إليه، يجعلهم يعتمدون على أنفسهم، كما يخفف العبء عليك، وبهذه الطريقة إذا اعتمد كل واحد منهم على نفسه، وكل شخص علمته ودربته وطورته، اعتمد على نفسه، أصبح موضوع التكاثر القيادي واقعًا موجودًا، وأصبح كل واحد منهم قائداً بنفسه، وقادراً على أن يعلم غيره، ويدربه ويجعل منه قائداً هو الآخر، ومعتمداً على نفسه، وهذه الدائرة التي حصلت، كانت البداية في تعليمهم وتدريبهم وتطويرهم، وجعلتهم يعتمدون على أنفسهم في كل أعمالهم، وزرعت فيهم بذرة الحاجة إلى تدريب الغير، ليساعدوهم في إنجاز أكبر قدرٍ ممكنٍ من الأعمال، بأقل وقت

وجهد، لأن كل واحد منهم وقته محدود، فإنه لن يستطيع أن ينجح ويتقدم، وينجز الكثير، إلا إذا اعتمد على غيره، وجعلهم ينجزون معه، فبذلك تضاعف وقته، وبهذا التضاعف، يكون وكأنه أصبح عدَّة قادة، يعملون في نفس الوقت، وبالتعاون يكون النجاح والقوة والسرعة، وبهذه الطريقة ينفع نفسه وينفع غيره ومجتمعه والأجيال القادمة.

أما من الجهة الأخرى، فإن هنالك اعتقاد ضيق الأفق وسائد، وهو أن أفضل طريقة لفعل شيءٍ معيّنٍ أنت تتقنه، هو أن تفعله بنفسك، لأنه لا يمكن لأحد غيرك أن يفعله بطريقة أفضل منك، وإذا أردت أن تنهي الموضوع بالسرعة وبالجودة التي تريدها، فإنه من الأفضل أن تفعله بنفسك، وأن أفضل شخص لإنجاز ما تريده هو أنت، وخاصة إذا كنت أنت البادئ في الموضوع، فإنك ما إن تبدأ بتدريبهم، وتفتح لهم المجال ليتعلّموا ويعتمدوا على أنفسهم، فإنك ستجد استحالة كونهم في نفس المستوى الذي أنت فيه حالياً، وبعد تجاربك الماضية، وخاصة في بدايتهم، لأنه ليس بيننا من يولد وهو يعرف كل شيء، فهو يتعلم خطوة بخطوة، منها الخطوات السريعة ومنها البطيئة، ولأن الإنسان كذلك دائماً يرى نفسه أقل مما هو

قادرٌ عليه، وقد تكون لديه مواهب لا يراها، ففي البداية يؤثر عليه الخوف، من أنه لن ينتج بطريقة سليمة، ولن يتمكن من التفوق من أول مرة، وغياب هذا النجاح في البداية طبيعي، وحتى لو كان متدرّبًا عليه، ولكن كل هذه الأمور التي تدرب عليها، كانت في حضور المعلم، وفي حضور الطلاب، حتى عندما خرج عن إطار الجامعة، وبدأ يتدرب على العمل، ما كان يحصل ذلك إلا بحضور المعلم، وإن كان ذلك للامتحان والتقييم، فإنه يشعر بنوع من الثقة، وأنه لو أخطأ، فهنالك من سيصحح له، ولكن اليوم إذا غاب المعلم، وأصبح وحيداً في عمله، ولا يوجد من يصحح له، ولا أحد سيساعده لو سهت منه الأفكار، وضاع بين الأركان، أو تاه بين التسلسل والخطوات، فهذا ما يفقده نوعاً من الجودة في العمل لأول مرة، ويجعله يفقد نوعًا من الثقة في نفسه، فالإنجاز لا يمكن أن يكون ناجحاً بالكامل في البداية، فكونك القائد، يجب أن تعلم بغياب هذه الجودة في بداية الاعتماد، ومن الأفضل أن تخبره، أنه في بداية الاعتماد عليه، ستكون هنالك بعض الهفوات والارتباك، وتخبره بأن الجودة سوف تتأثر، وأن هذا الشيء أمرٌ طبيعيّ، وما تحتاجه منه كخبير، هو أن لا ينتبه الحضور لهذا الارتباك وهذه

الرهبة، ويجب أن تكون قادراً على أن تخفي التوتر، وتخفي النقص في جودتك، وبهذه الطريقة فتحت المجال للتقدم أمامه، وأزلت عقبة التردد النفسي في اعتماده على نفسه، وفي نفس الوقت، فتحت المجال لنفسك لتتحرر عنه ولتبتعد عنه، وتتكاثر تكاثراً قيادياً، ولأن البَنَّاء لا يستطيع أن يبني في كل بيت، حتى يضمن أن كل بيت بني على أساس صلب، وكاتب الخطبة لا يستطيع أن يحضر في كل خطبة تلقى، ليتأكد أن كل خطبته أوصلت المعلومة والتأثير المطلوب.

ولكن تأكد أنه بعد فترة من فتح المجال لهم للاعتماد على أنفسهم، فإنهم سيبدعون، وقد يكونون أفضل من المدرس نفسه، وفي أغلب الأوقات، يكون ذلك حالهم، لأن المعلم القائد، كان شخصاً واحداً أوصل المعلومة للمجموعة من الطلاب، الذين هم منهم المبدع والمنظم وغيرهم أنواع الطلاب كلهم، فهذا المبدع سيفكر ويكتشف طريقة للتحسين ولتطويرها، وكل واحد منهم سيطورها على أسلوبه، وبما يتقن من الأدوات والمهارات، ومنهم من الذين سيعملون كمجموعة لتطوير الفكرة، ودائماً تفكير المجموعة أفضل بكثير من تفكير الشخص، فالشخص تفكيره محدود ووقته محدود، أما

المجموعة فوقتها مُضاعَف وتفكيرها أوسع، ولا يمكن أن يكون بَنَّاء واحد أفضل من مجموعة بنائين مجتمعين ومتعاونين.

هذه هي فكرة الاعتماد على الآخرين، فالاعتماد عبارة عن مكمل للتعلم والتطوير، وبعد أن يعتمد ابنك على نفسه، تكون قد ضاعفت نفسك، وانتهت مهمتك معه، بإنهائك مهمة التعليم والتطوير والاعتماد لتتكاثر قيادياً، وكما في الزراعة فإنك عندما تزرع وتضع البذرة وتسقيها، وعندما تبدأ تكبر وتصبح شجرة، فإنك تطورها وتفتح لها المجال للتكاثر إما بإحضار اللقاح لها، أو بترك النحل والفراشات والرياح لتنقل اللقاح، فتخرج الثمار، وتستمع بها، وتُعلم وتُطور، فيكون جنيك الثمار هو بتطور الفكرة التي تُعلمها، ورؤيتك لتطور ونجاح الفكرة التي بدأتها، وسعيت لنشرها وتعليمها لغيرك، وعندما ترى من كنت سبباً في تطوره وتقدمه فرداً فعالاً ونافعاً في المجتمع، وترى كل ذلك، وكيف أنك أثرت في المجتمع ليتقدم خطوة للأمام، فإنك تسعد بما ترى، فلا تشعر أن حياتك مرت هباءً بلا إنجاز أو تأثير أو تطوير، وترى آثارك وورثتك في المجتمع ذا فائدة.

اختيار المعاونين

~~~~~~~~~~~

المعاونون هم أساس سرعة النجاح، وعماد توسع الانتشار، وهم من يسهلون العمل، ويذللون الصعب، وهم سبب القوة، فإن رجعنا لموضوع البنَّاء، لوجدنا أنه لو اكتفى بالبِناء لوحده، واقتصر عليه ذلك، ولم يفتح المجال لتعاون المعاونين، وتعليم المساعدين، لَمَا انتشر، ولكن عندما أتى بالآخرين ودربهم، وبدؤوا يساعدونه في عمله، انتشر البِناء، ثم تطور، ثم انتقل من جيل إلى آخر.

هذه الأمور كلها، كان أساسها المعاونون والتكاثر القيادي، ولكن لا يكون ذلك إلا بالاختيار الصحيح للمعاون، فهو من سيساعد في إنجاز العمل أو حصول هدف القيادة أو إدارة البيت، وله دور كبير في ذلك السعي والتقدم، لأن به يكون العمل الجماعي، ومعه يكون الانتشار، وله يكون التكاثر القيادي.

فيجب أن تختار المعاون بحكمة وروية، ويجب أن تبحث عن معاون يسعى معك برغبته، ولا تحتاج إلى دفعه دفعاً للعمل والمساعدة، ويعتمد هذا الاختيار على حسب هوايته، والأشياء التي يريد أن
~~~~~~~~~~~

يفعلها، وقدرته على إنجاز الأشياء التي يريد أن يفعلها معك، فمثلاً البنَّاء، كان من الممكن أن يأتي بالنساء ليساعدونه، ولكن أولئك النسوة لن يكن أفضل من الرجال، لأن الرجال بطبيعتهم أقوى، فيستطيعون أن يبنوا معه، ويساعدونه بشكل صحيح، أما في تربية الأطفال، فالأم في البيت تربي الأبناء تربيه يومية ومستمرة، فإن تعبت واحتاجت إلى معاون، كان من الأفضل أن تأتي بمربيةٍ امرأة، وليس بمربٍ رجل، لأن الأنثى بطبيعتها حنونة وفيها عاطفة الأم، ولديها القدرة على التعامل مع الأطفال برفق أرق، وهي أصبر من الرجل، وتتحملهم أكثر منه.

أما عن الهوايات والثقافة، فإنه يجب أن تنتبه لهواية من عندك ليعاونك، وإلى علمه وثقافته، فمثلاً في رحلة طويلة، يجب أن يكون المعاون الذي سيقود معك المركبة، يعرف كيف يقود ولديه هواية وشغف لقيادة المركبة، لأنه سيقود لمسافات طويلة، ولكن إذا كان مجبوراً، فلن يستطيع القيادة لِمَا يلقى من ضيق في داخله، وتعب في خارجه.

أما عن المعاونين، فمنهم من يحب الإنجاز، ومنهم المنظم، ومنهم من يحب الابتكار والاختراع، فالمحبُّ للإنجاز أو المنظم، لن يساعدك

في وقت حاجتك للابتكار والإبداع، وكذلك نجد المخترع المبدع مع المنظم لا ينسجمون في العمل مع بعض، لأن المبدع ليس من هوايته أن يأخذ خطوة بخطوة، ولا أن يقيد بحدود التسلسل والخطوات، ولكنه يهوى الخروج عن حدود المعتاد، ليدخل في غابات الاكتشاف والتجريب، ليستنتج شيئاً جديداً، لم يسبقه إليه أحد، ولن يخوض لبواطن جواهره غيره، ليكون له الأسبقية في التميز، وفي أنواع المعاونين شرح مفصل في كتاب "إدارة المشاريع المنزلية" من نفس سلسلتي سلسلة هندسة الحب.

إن المعاونين أو المساعدين الذين تريد منهم أن يُساعدوك في هدفك وإنجازك، يجب أن يكون لديهم علم بالشيء الذي سيساعدونك ويعملون فيه، وتكون لديهم القدرة عليه، فتستخدم الخادمة لكي تطبخ وتنظف، والمربية لتربي الأطفال، والمزارع ليهتم بالزراعة، وينظف خارج البيت، ويحمل معك الأشياء الثقيلة، وكذلك تحتاج أن تكون لديهم الرغبة والمحبة والاهتمام، فطبيعة اهتمامهم، وعمق أفكارهم، ومستوى علمهم ونضج قدرتهم، لهي جميعاً ما يؤهلك لوضع المعاون الأفضل في بيئةِ عملٍ ما يتقن ويقدر، فالمعاونون يجب أن تختارهم بشكل متأنٍّ، وتضعهم في مكان مناسب، لأن الاختيار

الناجح أسرع من التدريب الناجح في المعاونين، حتى تنجح معهم وبهم، وتتكاثر قيادياً بشكل أسرع وتنجز بمجهود أقل ونتاج أكبر.

آلية المشاركة

~~~~~~~~~

بعد أن ناقشنا المعاونين، وأهمية اختيارهم بالشكل الصحيح، وأن اختيارهم الصحيح هو السبيل للنجاح أو للخسران، فإنه لابد أن تضع الآلية للعمل معهم، وحتى نتمكن من معرفة وتقدير عملهم لِمَا طُلب منهم بشكل سليم أم لا؟، وكذلك حتى يَعلم المعاونون إن قاموا بما طُلب منهم على الشكل المتوقع منهم، والخطوات اللازمة عليهم اتخاذها بالشكل السليم، وإذا هم سيساعدون في هذا المشروع، أو أنهم لن يفعلوا، فلا يكون ذلك إلا إن كانت عندنا آلية المشاركة في القيام بالأعمال كهذه، وهي تتلخص في خمسة محاور:

1- الأهمية والحاجات.

2- الكيفية والخطوات.

3- الأسباب والمستفيدون.

4- المعايير والتوقعات.

5- النتائج والأهداف.
~~~~~~~~~

وفيما يلي شرح لآلية المشاركة، يدور حول موضوع البنَّاء، وكيف له أن يضمن طبيعة مشاركتهم له بالطريقة الصحيحة.

1- الأهمية والحاجات

إن البنَّاء وجب عليه توضيح أهمية هذا العمل والبِناء لأبنائه ومعاونيه، ولماذا هذا العمل مهم، ولماذا يجب القيام به، فيطلب من المساعدين والمعاونين أن يبنوا معه، وليكن ما طلب هو بناء غرفة، فهذه الغرفة يجب أن تكون لها أهمية معينة، كأن تكون مأوى لهم لتبعد عنهم الشمس، ولتحميهم من الغبار والأمطار، وليسكنوا فيها وليناموا، أو أن تكون مخزن لحفظ الأغراض ولتخزين الأدوات، فيشرح أهمية الغرفة.

2- الكيفية والخطوات

وبعد أن وضَّح الأهمية، يبدأ يناقش الكيفية التي سيقام عليها مشروع العمل، وما هي الخطوات، فيبدأ يشرح خطوات بناء الغرفة، وكيفية تعميرها، ويوضح أنهم سيتدرجون في بنيانها بطريقة معينة، وذلك في كيفية وضع الحجر، وأين نضعه، وكيف سنرصه، وما الارتفاع

المطلوب، فتكون على شكل خطوات، ويشرح لهم كل خطوة على حِدَه، ومن ثم يشرح ترابط الخطوات مع بعضها البعض، وكيف سيفعلها؟، وكيف يريدها أن تكون؟.

3- الأسباب والمستفيدون

وبعد أن شرح أهمية الغرفة، وشرح الخطوات التي وضح من خلالها كيف تبنى هذه الغرفة، يبدأ بذكر من المستفيد، وماذا سيستفيد المستفيدون، وماذا سوف يخسرون لو لم يبنوا، وما هي الأسباب والفوائد، ولماذا يعتبر ذلك الشخص مستفيداً من هذا المشروع، فيشرح السبب من وراء بنيانها في هذا المكان، ولماذا يكون البنيان بهذه الطريقة؟، ولماذا تحتاج أن تكون على ارتفاع ثلاثة أمتار وليس متراً واحداً؟، وما الحاجة لذلك العرض؟، ولماذا اختار هذه الأرض وهذا المكان بالذات؟، ويوضح من المستفيد منها؟، فقد تكون للناس أو قد تكون للأغراض، أو قد تكون للحيوانات، وعلى حسب طبيعة المستفيد منها، تبنى الغرفة بطريقة مختلفة، فقد تكون الأرضية تراباً أو حجراً أو إسمنتاً، والنوافذ قد تكون عالية أو منخفضة.

4- المعايير والتوقعات

بعد ذلك يوضح المعايير والتوقعات، وذلك بتوضيح القياس على العمل المطلوب، وما هو المتوقع منه، فبعد أن وضح أهمية الغرفة وسببها وحدد القياسات، فالمعايير يجب أن تكون واضحة، وأن الغرفة تكون عبارة عن 5 أمتار، وعرضها 3 أمتار، وبعدها سمك الجدار، ومكان النافذة فأين يكون وما حجمها وما اتجاهها.

ويضع المعايير التي من خلالها يكون قادراً على تحديد التوقعات، ويضع كذلك المطلوبات ليكون قادراً على محاسبتهم، إن قصروا، ومكافأتهم إن أدوا، والتفاخر بهم إن أبدعوا، فتكون هذه المعايير والتوقعات كخارطة البنّائينَ اليوم، التي ترسم كل معايير البيت على الورقة، لتؤخذ كما هي، ويُبنى على أساسها.

5- النتائج والأهداف

في النتيجة والأهداف، يناقش النتائج من هذا العمل، فالنتيجة مثلاً هنا الغرفة، التي يستطيع أن يُسكن فيها، أو غرفة تُستخدم كمخزن، هذه النتيجة تكون هي الصورة العامة والشاملة، وهي النهائية لهذا

العمل، ويبدأ يريهم الصورة في عيون خيالهم، فيبدؤون يرونها ويتخيلونها أمامهم قبل أن يشرعوا في البنيان، ويبدؤون يتخيلوا مكانها وألوانها كصورة نهائية مكتملة، فيعطيهم النتيجة ليروا أنفسهم بداخلها، وكيف ستكون حياتهم بعد الانتهاء من هذا العمل، أو حياة المستفيدين منها، وينظر لها ويتخيلها كصورة شاملة كاملة، وليس كتفاصيل وأجزاء، فلا يرون الأحجار ولكن يرون الغرفة بألوانها وأبعادها وأثاثها.

طبيعة المشاركة

~~~~~~~~~~~~

إن طلبت من المساعد أمراً معيناً ليفعله أو ليقدمه، فكيف لك أن تشعره بأهمية هذا الطلب، وأهمية ما يعمل، وأنه يجب أن يسعى لإنجازه بطريقة فعالة وممتازة، ويكمن الجواب فيما سنناقشه من خمسة خطوات، وذلك لنجيب على تساؤل: "كيف تُشعر المساعد بطبيعة أهمية المشاركة الموكلة له؟".

1- شرح المطلوب بأسلوبه

يا أيها القائد بعد أن شرحت ما تريد من المساعد فعله، دعه يعيد بكلماته تأكيده على العمل، ودعه يقولها بأسلوبه، ودعه يقول ما فهم على أنه مطلوب منه بتعبيره، فإنه إن لم يتمكن من شرح الموضوع بأسلوبه، فهذا دليل على عدم فهمه للواجب والعمل المطلوب منه، فإن لم يفهمه فمحال عليه إنجازه، فلا يعقل أن ينجز إنسان عملاً لا يعلم ما هو، ولا يمكن أن يصل لمكان لا يعلم أين هو، أو قد تكتشف عندما يشرح ما يجب فعله، أن ما فهمه كان مغايراً لِمَا طُلب منه، فيكون لديك متسع من الوقت لإصلاح فهمه
~~~~~~~~~~~~

للموضوع، فإن إصلاح الفهم أسهل بكثير من إصلاح الفعل، وخاصة إن قام بعمل ظن أنه هو المطلوب، لتكتشف عندما يقدمه وبعد أن ينتهي من العمل، أنه غير ما طلبت منه، فذلك مضيعة للوقت والجهد والمال، وتأخيراً للمشروع وتحطيماً للإنجاز.

2- تحديد الوقت اللازم

اسأله متى سوف يحضر ليبدأ العمل، وكم من الوقت سيحتاج لإنجاز المهمة، فبعد أن ذكر ما سيفعل بأسلوبه وتعبيره وكلماته، دعه يقرر الوقت اللازم بنفسه، ودعه يحدد متى سيبدأ في العمل، وكم من الوقت سيحتاج للانتهاء، فيبدأ يقدر طبيعة العمل المطلوب منه، وفي نفس الوقت يجب أن تُقدر أنت أيها القائد، هل الوقت الذي حدده للبدء و التنفيذ يكفي لإنهاء العمل في الوقت المناسب والمعقول، وأنه قدر حاجته أو في مجال الحاجة، فلا يختار أن يبدأ أو ينهي العمل بعد أن تنتهي الحاجة له، فلا ينتهي من العمل في المغرب، عندما كانت الحاجة للمطلوب وللفعل في الظهر، ويجب أن يكون هنالك وقت كافٍ للتعامل مع التأخير، إن لم يستطع لأي سبب الانتهاء من العمل في الوقت المحدد، فإن احتاج إلى

وقت أطول مما قدر، فإنه يجب أن يكون قد وضع في الحسبان هذا التأخير، وفي أغلب الحالات، يكون عبارة عن عشرة بالمئة زيادة على الوقت المحدد، وتُعرف هذه الزيادة وهذا الوقت الاحتياطي، بزيادة تفادي الخطر والأخطاء.

3- توضيح الالتزام المشترك

اذكر له أنك ستلغي ما لديك من التزامات في ذلك الوقت، وأنك ستجهز ما قد تحتاجون إليه في العمل معه، أو من سيعمل معه، فإذا كان هنالك أمر معين سوف تفعلونه مع بعض، فاذكر له أنك ستكون بانتظاره في ذلك الوقت، وأنك لن تشغل نفسك بأي أمر آخر، وستتفرغ له ولذلك العمل في ذلك الموعد الذي أخذته منه الآن لعمل هذا المطلوب، ليشعر أنه واجب عليه الحضور، وواجب عليه تفريغ نفسه لهذا العمل، لأنه أخذ القرار، ويجب أن يلتزم به، وأنه وجب عليه أن يبدأ وينتهي بالوقت المحدد بينكما لكي لا يضيع على الأقل وقتك في انتظاره، فإن كان في نيته التهرب من العمل، يضطرّ لتوضيح نيته من الآن أو أنه يستحقّ العقاب لأنه أضاع وقتك وتسيب في العمل المطلوب.

4- توضيح الأهمية والاستفادة

وضح له كم أن هذا العمل مهم بالنسبة لك وله وللآخرين، وما قد يترتب عليه من السوء عليك وعليه وعليهم، إن لم يساعدك فيه، أو إن لم ينجزه، وأنه إن لم ينفذ هذا الموضوع، فإن هنالك بعض السلبيات التي ستترتب على غيابه، والنتائج السيئة التي ستنتج من وراء تأجيله لهذا الفعل، فاذكر له أهمية العمل والفائدة من عمله، ولماذا تم اختياره هو بالذات لهذا العمل.

وذلك التوضيح والشرح للإيجابيات والسلبيات مهم بالنسبة له، لأن المرء لا يقوم بأي فعل كان، حتى يرى ما سيستفيد منه بنفسه، فقد تكون هذه الاستفادة مادية أو حسية، فالمادية هي أمر سيحصل عليه مقابل فعله، أما الحسية فهي تكون إما لمساعدة الغير أو لرضا نفسه أو لرضا الآخرين أو لأسمى رضا، ألا وهو رضا رب العباد عز وجل، فلا عمل بدون فائدة، وقد يكون لإبعاد الضرر عنه، كإبعاد العقاب الذي سيحصل عليه من جراء رفضه للفعل، فهذا إنما يكون لرضا الآمر، فلا يُعاقب إن أدى له الفعل، وقام بالمطلوب منه، وإن لم يكن يريده.

5- القبول وتخيل العمل

دعه يتخيل نفسه يقوم بالعمل الآن، كأن تسأله بماذا ستبدأ، وماذا ستفعل بعد ذلك، واكتفِ بالجواب منه ولو بنبذه مختصرة، لأن المهم التخيل لا الحل، وكيفية تأدية العمل، لا البدء في العمل في هذه اللحظة، فتمكنه من أن يرى نفسه قد بدأ في العمل، ومن ثم أنجزه، وذكره لبعض الخطوات ولو عشوائية، وهو الهدف من هذه الخطوة، فالفكرة تكمن في أن تخيل نفسه في هذا الموقف، فالإنسان لا يبدأ في عمل ما، حتى يرى نفسه يعمله في خياله، فإن قبله في خياله، فإنه سيقبله في واقعه، والمشروع لا يبدأ إلا من الخيال، فلا يُبنى البيت حتى يراه الإنسان من عيون خياله كاملاً.

إن الإنسان يتخيل نفسه يفعل الفعل قبل البدء فيه، ولو كان بسيطاً، فإن طُلب منه أي عمل، فإنه سيأخذ لحظات ليجيب بالموافقة أو الرفض، ففي هذه اللحظات قد راجع الفعل، ورأى إن كان قادراً على فعله، وهل يعلم خطواته، وهل لديه الوقت الكافي، وهل أنه سيستفيد منه أم لا، أو من سيستفيد منه، فإن وجدها كلها في مقدوره و فيما يريد، وافق على العمل، وإن تعثرت عليه

إحداها أو أكثر، فإما أن يرفض بدون توضيح سبب الرفض، أو يذكر لماذا لا يريد فعلها، مثل أنه لا يجد العلم الكافي لفعلها أو قصر الوقت المناسب لعمل هذا الفعل، أو غياب الاستفادة والمستفيدين من العمل، أو أنّه لا يقبل على نفسه أن يعمل مثل هذه الأعمال إما لتكبر أو لخوف.

فَإِنْ تخيل فعله وقبل عمله في خياله، وَجَدَ الموضوع الذي فهمه، وجاء على الموعد المحدد، ليبقى للفترة المتفق عليها، ووجدك معه حاضرًا أو من سيعمل معه، بعد أن تفرغت مثله لأداء هذا العمل أو للمراقبة أو للمساعدة أو ليساعده الآخر بأمرك، واجتهد لأنه يعلم كم أن هذا الموضوع مهم، فيحصل لديه نوع من الالتزام، إن تمكن من التخيل، ولم يجد صعوبة في ذلك، فإن البدء الحقيقي به سيكون كذلك سهلاً، فأنت لا تنتظر الحل الكامل والشامل في الخيال، بل تبحث عن قبوله المبدئي للعمل في هذا الموضوع، فإن قبله في خياله قبله في واقعه، واستعداده بالخطة البديلة لأسوأ الأحوال، وتقلب الأجواء، وغياب الأسباب السهلة للقيام بالعمل، ولإنجاز هذا الموضوع، من دون الاسترسال في عدد الخطط البديلة لأكثر من خطة بديلة، وإبقائها في الحد المعقول من ناحية الوقت والمال والجهد.

الجودة القيادية

~~~~~~~~~~

سوف نبدأ في موضوع مختلف قليلاً عن ما سبق، ويتحدث عن القائد نفسه، وعن شخص القائد وصفاته، وما هي المميزات التي يجب أن تكون في القائد من ناحية الجودة والمهارات، فأما الآن فإننا سوف نبدأ بالجودة القيادية، وسوف نناقش ما هي الجودة المطلوبة في القائد، وكيف له أن يكون هو المحور والمثال الذي يقتدى به، وذلك ليكون الآخرون وكأنهم نسخة منه في الفعل والأفكار، ولتحقيق هذا النموذج القيادي، ولكي يكون المثال الذي يقتدي به من معه، يجب أن تكون فيه بعض الخصال والصفات، وبعض الأساليب والأفكار، وسوف نتطرق إلى ثلاثة منهن، إلا وهي العدالة والمشاركة والشكر.

1- العدالة

هو أن يكون الشخص الذي يريد أن يراه عليه الآخرون ، وهذا يحتاج إلى قوة شخصية والتزام، فقبل أن نتطرق إلى الشرح، وقبل التوضيح ما هو القصد بالعدالة في هذا الكتاب، يجب أن نبين أن
~~~~~~~~~~

العدالة هي كل القيادة، لأنه إن لم يكن القائد عادلاً، فإنه لن يكون قائداً مهما كانت فيه من صفات جيدة، ومهارات فذة، ومهما كان عنده من علم في مجاله، ومهما كان عنده من نظرة بعيدة وحسن تخطيط، فبما أنه ليس عادلاً، فلن يثق به أحد، وبما أنه يَظلم، فسيجد الآخرين جميعاً ضده، وسيكون هدوؤُهم وخضوعهم خوفاً منه لا محبة فيه، ولكن من أول فرصة يجدون فيها القدرة على الانقلاب عليه، فإنهم سوف يستغلونها ويتمسكون بها لينقلبوا ضده ويذهبوا عنه ويضروه.

والقائد الغير عادل والظالم، دائماً ما يكون ضد نفسه أولاً، ويكون ضد المساعدين والمستفيدين، فالعدالة يجب أن تكون هي حياته وأسلوبه، ويجب أن يكون عادلاً في كل أموره، وفي كل صغيرة وكبيرة في يومه، ويجب ألا يكون عادلاً بمجرد الكلام، ولكن يجب أن تكون أعماله وتصرفاته ترجمة حية لكلماته وأقواله، ويجب أن ينفذها في كل قرار يأخذه، فيكون فيه عادلاً، ولا يبحث من ورائه عن مصلحة شخصية أو منفعة لحظية.

وبكل بساطة، جاهل عادل أفضل من عالم ظالم، لأن الجاهل العادل سيجد الجميع معه، لكن الظالم سيجد الكل يتحداه ويريد التخلص

منه، لأنه ظالم الكل، فالكل معادٍ له، حتى إن ظلم شخصًا واحدًا، فالكل سيكون خائفاً من ظلمه، لأنه يعتقد بأنه سيظلمه في الغد، وحتى وإن لم يظلمه اليوم، فإن الغد هو دوره في الظلم.

فيجب أن يكون العدل في كل أمور القائد هو المقياس، فيكون من معه واثقين أنه عادل، ولو أخطأ وظلم، فلا يخاف المظلوم أن يرجع للقائد ويوضح له ظلمه وفيما أخطأ معه، ولأن الإنسان بطبيعته يخطئ مهما حرص، فإن أخطأ وظلم، وكان ذلك بدون تعمد، لم يخف المظلوم من مراجعة القائد ولا من نقاشه، ولكن إن كان ظلمه متعمداً، فلا مجال للنقاش، فإن خاف فقد ظُلم، فيجب أن لا يخاف المظلوم من المناقشة والمراجعة، لأنه يعلم أن القائد عادل بطبيعته، وإنه لن يعاقبه لمناقشته، بل سينصفه، إن علم بخطئه، وأنه سيتراجع ويعتذر ويرفع الظلم، وسيصحح خطأه، ويرجع الحقوق لأصحابها، وإن لم يكن قد ظلمه فإنه لن يعاقبه لمراجعته بل سيوضح لمن ظن أنه قد ظُلِمَ من قبل القائد العادل، لماذا وقع عليه هذا الحكم والقرار بطيب الحِلم وحسن الكلام اللين، وكل ذلك بالعدل، ولو كان على نفسه، ولو كان في عدله مضرة لنفس القائد، فإنه سيقدم العدل على نفسه وعلى مصلحته الشخصية، ومآرب أهوائه الفردية.

ولكننا قرأننا سابقاً أن العدالة تحتاج إلى قوة شخصية والتزام، ولكي تصل لهما أيها القائد، يجب أن تكون عادلاً على نفسك في أول المطاف، ويجب أن تكون مثال للعدالة والحِلم، ويجب أن تكون كما تريد الآخرين أن يكونوا، وكما تريدهم أن يعاملوك، فلا تعاملهم كما ترى وتتوقع أنهم سيعاملونك، بل يجب أن تعاملهم بأفضل من ذلك، فدائماً يجب أن تكون أنت القدوة، فأنت القائد، وأنت الإنسان العادل والمثال الحقيقي للعدل والحِلم.

ومع هذا يجب أن يكون عندك قوة شخصية وحزم، لأنك في عدلك ستجد أن هنالك كثير من الناس يعارضونك، وتريدك أن تحكم لها بظلم الآخرين، ولهم نفوذ عليك وعلى من يعمل معك أو يعز عليك، وقد يكون على نفسك، فمثلاً قد تكون الأم قد أخطأت مع الخادمة، وعلم الأبناء أن الأم هي من أخطأت، فبالنسبة لك رضا الأم أهم من رضا الخادمة، ولها نفوذ عليك، وذلك أن الزوجة نفوذها موجود على الزوج، ولا نقاش في مثل هذا الأمر، لأن الرجل يصعب عليه إغضاب زوجته وحبيبته ومصدر سعادته الزوجية في الأمور التي تحصل بينهما، فما هو حاله لو كان سبب الإغضاب

هو لإرضاء الخادمة، فتكون المصيبة أكبر وأعظم، فقد يقبل إغضابها إن كان لأجل الأبناء أو لأجل الخير لنفسها، ولكن ليس لأجل الخادمة، فنفوذها هذا بسبب مكانتها عنده وأهميتها.

في مثل هذه الأحوال تجد نفسك بين حدين، كلاهما صعب، إما أن تعدل، وتُعلم أبنائك والمجتمع والزوجة على العدل، و قد تخسر زوجتك، أو أنك تظلم، وتخسر الجميع، لأنك إن خسرت الزوجة وعدلت، فإن زوجتك ستبقى بينها وبين نفسها تعلم أنك عادل، وهي من تعدت على الخادمة، وهي المخطئة، ولو خسرتها، بعدلك الذي أدى إلى إغضابها وخلعها لك، فإن أبناءك سوف يحترمونك، لأنك عادل، وقد تخسر في البداية، فتخسر كل شيء عائلي، ولكن لأنك عدلت، فهم رأوا أنك عادل، وسيرجعون إليك، ولو بعد فترة، لأنهم تعودوا على العدل، فسيعدلون معك ولو بعد حين، ولكن لو ظلمت، فقد أظلم عليك كل شيء، وحتى زوجتك التي رضت عليك في البداية، فإنها باقية في خوفها منك، ومن ظلمك، ولن تعدل معك، لأنهم جميعاً يعلمون أنّك لو كنت في موقف يتخاصم فيه الأهل وآخرون ضدهم، وكان لمن يخاصمهم نفوذ أقوى من نفوذهم عليك، لظلمتهم لإرضائه، وأن مقياس قراراتك وتحيزك

يكون لمن لديه نفوذ أكبر عليك، كما ظلمت الخادمة لإرضاء الزوجة التي كان نفوذها أكبر من نفوذ الخادمة عليك.

فالظالم دائماً مفقود الثقة، ولكن المظلوم إن لم يخف من ظلم صاحب القرار، فإنه لن يخاف منه، وسيناقشه في تصحيح خطَئِهِ ليجد جميع الناس معه، ولكن في نفس الوقت، نحن لا نحرض على أن تُغضِبَ المهمّ من أجل الآخر، ولكن تأخذ الوسط، فلا تظلم الضعيف، ولا تُغضِبَ المهمّ، فقد تذهب للضعيف، وتقول له بأنك تعلم بأنه قد ظُلم، فكيف لك أن تشترى تنازله عن ظلمه، فقد يطلب مالاً أو أن تنهي خدمته، ومساعدته بدون عقاب، أو أن تضمن له أنه لن يُظلم مرة أخرى، فالمهم أن ترضي الضعيف بما يريد وتزيد على ذلك الرضا بكلمة طيبة ومكافئة، وتذهب للمهم صاحب النفوذ عليك، وتبين له خطأه وظلمه، وتقول له إنك لا تستطيع أن تكون في صف الضعيف، لأن من تحدثه هو الأهم، ولكنك لا ترضى بالظلم، ولا تريد أن تجد منه الظلم مرة أخرى، فبذلك تكون قد وضحت للمهم أنه قد ظَلَم، وقد صححت له خطأه بدون أن تغضبه، وقد تعاملت مع الموضوع بفطنة وحكمة، فأرضيت الطرفين، وهذه هي العدالة، وليست في أن يكون هنالك

أحد راضي والآخر غضبان، أو أنه يجب أن يكون هنالك مُعاقب، ولكن العدالة هي كيف أن تحكم بين المتخاصمين بطريقة ترضي الطرفين، فلا يذهب أحدهما غضبان، ولا يتسلط أحدهما بنفوذه عليك.

ولكن إن أعاد الظالم ظلمه وتسلّطه، فوجب عليك أن تجبره أن يرضخ ويرضى بالعدالة والعقاب، والعدالة يجب أن تكون فيك أولاً، ثم تكون في المدير ثم الموظفين فالمجتمع فالمستفيدين، وفي البيت تبدأ منك ومن ثم تنتقل لزوجتك فالأبناء فالخدم فالمجتمع.

2- المشاركة

المشاركة هي العلاقات التي تبنيها المساعدة في إنجاز الأعمال مع مرور الزمن، ولو كانت تلك المساعدات على شكل نصيحة، وهي تحتاج لتكوين صداقة وترابط، والمشاركة قد تكون عبارة عن مساعدة، أو نصيحة، أو تصحيح لخطأ، أو تقييم لعمل، أو تقدير لفعل، أو تحسين لأمر، أو أي موضوع يكون بينك وبين الآخرين، وذلك من داخل البيت، ومن خارجه، ومن جميع من يساهم في هذه القيادة، فيجب أن تكون قادرًا على مساعدتهم ليساعدوك،

وقادرًا على مناقشتهم ليناقشوك، وقادرًا على تكوين اقتناع ما بينكم لتتعاونوا، وليس لأنك أنت القائد، فتفرض المساعدة، وأنك لن تساعد أو تعاون أو تعمل.

فإن قلنا مثلاً، أن الابن مطالب أن يشتري الطعام، ولكن أنت من سيقود المركبة، فأنت القائد، وفي نفس الوقت، أنت المساعد للابن، فأنت تساعده ليصل إلى مكان بيع الطعام، وهو يساعدك بشرائه، فيجب أن تكون فكرة التعاون هذه موجودة بينكم، وهي أنكم تساعدون بعضكم البعض وتتعاونون، وفي نفس الوقت، أنت صاحب القرار، وأنت القائد، وأنت صاحب النظرة، وهو الموظف، فأنت معه في كل الأوقات، وأنت المتحكم في كل الأمور، والكل يتبعك، وقد تأخذ دور المساعد إن احتاج الوضع، وقد تكون المساعدة بالنصيحة، فبعد أن تأمره تنصحه، بأن أفضل طريقة لحل الموضوع هو أن تفعله بتلك الطريقة، وتترك له المجال في التقدير والاختيار لتعلمه أخذ المسؤولية وتعتمد عليه في الانجاز.

فبعد أن عدلت، حان وقت المشاركة، فلا يرهبون ويهربون من طلبك للمساعدة، أو توضيحك للفكرة أو سؤالك عن النصيحة،

فلا يخاف الابن من طلب المساعدة من الأب، فلك أن تساعده أو أن تنصحه، وهو يطلب منك ولا يأمرك، فالمساعدة مهمة ونافعة وناجحة، ولكن في حدود المعقول، وفي حيز الأدب، وأنه كلما طلب منك أمراً، يجب أن يعلم أن سؤاله للقائد، إنما هو سؤال وطلب، لا تعلل وأمر، ويعلم أنه بطلبه هذا، إنما قد يجد الموافقة أو الرفض، فيجب أن يعلم السائل، أنه يجب أن يكون له حل آخر لسؤال القائد، فلا يأتي الابن ليقول إن لم تساعدني يا أبي، فإنني لن أفعل ما أمرتني.

كذلك لا يأتي الابن بعد فوات الأوان، ويقول: "لم يكن باستطاعتي تلبية الأمر، للأسباب التالية"، وذلك لأنه من الواجب على الابن التنبيه منذ بداية ملامح التأخير، أو منذ بداية تكون المشكلة، فإن لم يأتِ ليخبرك منذ ذلك الحين، فإن الخطأ خطأه، ولو حقاً لم يكن بيده حيلة لحل المشكلة، وكانت خارج سيطرته، فإن إعلامه عن هذه المشكلة لك، كان لازماً عليه، فإن انتهى الوقت وكانت تلك من المسؤوليات المحملة على عاتقه التي لم تنجز، وجب آن ذاك أن يعاقب الابن أو المساعد، ولا يترك ليستهتر بالتأجيل.

فتساعده مادام يريد مساعدة نفسه، ولكن إن استهتر وأجَّل وجب عقابه، فمثل هذه الأفكار يجب أن يتعلمها الابن ويعمل بها، وهي أن المساعدة موجودة، ولكن تنفيذ ما طلب منه مسؤوليته هو، والإعلام عن عدم القدرة على الإنجاز منذ البداية، كذلك مسؤوليته، وجزء من عمله.

3- الشكر

هو أن تعرف متى تشكر أيها القائد، وكيف تشكر لتجعل المشاركين يعلمون أن عملهم يُقدر ومجهودهم وسعيهم يشكر، وهذا يحتاج إلى ردة فعل مباشرة للناس وللعمل، فإن أتى الابن بما طُلب منه بشكل صحيح، وجب عليه الشكر على الفور، ويجب أن تبين للآخرين أنه أتقن عمله، وأنجز مهمته، وتحمل مسؤوليته، وكما أنه يمدح لإتقانه، فإنه يذم لعدم الإتقان في عمله، إن لم يكن بأفضل حال، ولكن إن لم يفعل ما طلب منه، وجب عليه المعاقبة، فإن فَعَلَ يُشكر، وإن لم يَفعل يُعاقب.

وأنه ليس كل فعلٍ يقوم به يجب أن يشكر عليه، فإن طُلب منه موضوع كبير ليفعله، فلا يكفي المدح عليه بعد النهاية فحسب،

ولا يمدح على كل فعل صغير يفعله، ولكن يمدح على كل مجموعة أفعال تحقق إنجاز يُقرب للهدف، فلا يمدح على الخطوات، بل يمدح على الانجاز، ويشكر على الهدف، وعلى حسب أدائه في الإنجاز، يكون حجم المدح متساويًا في الأداء، وقد يكون معنوياً وقد يكون مادياً، وكذلك في التقصير فيعزر على التقصير في الإنجازات، ويعاقب على الفشل في الهدف، وكذلك هنا، يكون على حسب حجم التقصير والفشل، يكون العقاب والعتاب، فلا يكون بسيطاً للفشل، ولا يكون عنيفاً لتقدير ناقص من الابن.

إن الشُكر كالسكر، يحلي كل الأكل، والشُكر يحلى كل الأفعال، ولكن إن أكثرت منه أكثر من اللازم، جاء بالمرض، وإن قللت منه أقل من اللازم، جاء كذلك بالمرض، فقليله مرض وكثيرة مرض، وأقل بقليل أصبح باهت، وأكثر بقليل أصبح حلو، فيجب أن لا تكون سوى الكمية المحدودة، فتُقدر المساعد في كل ما يُقدم، وخاصة إن قدم أو فعل أمر من تلقاء نفسه، ليحل به مشكلة، أو ليمنع مشكلة من الحصول، فكان مبادراً من نفسه دون أن يطلب منه الآخرون ذلك ، أو دون أن تكون جزءًا من مسؤوليته أو من واجباته، فكان ذلك العمل من باب حب تقديم المساعدة،

والتعاون، وتحمل المسؤولية، وقوة الملاحظة، وأخذ القرار السليم في الوقت السليم، فهذا يُقدر بطريقة أكبر ممن عمل ما وجب عليه، وقد يُقدم له هدية كذلك، أما من عمل المطلوب منه بعد أمر وإجبار وتهديد، فذلك لا يمدح على فعله ولا يشكر، ولكن لا يعاقب ولا يزجر، وقد تقول له لو أنك فعلت ما فعلت بدون تمرد ولا تأخير ولا نقاش، لكان أفضل ولشُكرت عليه ولمُدحت على فعلك أو أخذت هدية لِمَا فعلت.

أما من قدم المبادرة، وقام بعمل في ظاهره جيد، ولكن ليس مطلوباً الآن، وفي فعله هذا قد يسيء للوضع أكثر مما يحسن فيه، كأن قام بما أمر عليه مرتين متتاليتين، فكان زائداً عن الحاجة، فهذه الزيادة ما هي إلا تبذير وتسيب، فإن الواجب هو تصحيح خطئِهِ، وتوضيح زيادته في المرة الأولى، فإن أعادها وجب عليه العقاب، وليس لأنه كلما قام بعمل جيد، وجب مدحه، ولكن كلما قام بأمر سليم، وفي وقت سليم، وبالجودة السليمة، آن ذاك فقط وجب مدحه وشكره، ومن لم يكن عمله سليماً، وجب عقابه إن تعمد الإساءة، لأنه ظلم جميع الآخرين بفعله هذا، وذلك بصرف مالٍ في أمر خاطئ، أو تضيع وقتٍ في عمل فاشل، أو تأخيره النجاح والإنجاز

في تصرفٍ طائش، فبتكراره للأخطاء والتسيب تصبح مصيبة، فهذه الفكرة يجب أن تكون موجودة في القائد، ويجب أن يكون قادراً على تنفيذها، وتوضيحها للآخرين، فيعرف المساعد متى سيُحمد ومتى سيُعاقب، ومتى يأخذ قرارًا سليمًا، ومتى يُعتبر قراره قراراً فاشلاً ومستهترًا، ومتى يعتبر مخالفاً فيعاقب أو يستبعد من المشاركة في إنجاز الهدف.

هذه الأمور الثلاثة هي بعض من الجودة المطلوبة في القائد، فيجب أن يكون عادلاً مع نفسه ومع غيره، ويجب أن يكون مشاركاً ويتعاون ويساعد في كل طلباته، وإن شَكر، لزم عليه الشُكر في نفس الوقت ولا يؤخر ويسوف، ولا ينتظر إلى أن ينتهي الأمر وينسى، ليحتاج إلى تذكير الفاعل بما فعل وقدم، ومن ثم يتمكن من مدحه وشكره، فكما أن العقاب لا يؤجل، وإن أُجِّلَ كان عديم الفائدة، فكذلك الشكر والمدح.

إن هذه الأفكار في ظاهرها بسيطة، وكذلك هي الجودة في ظاهرها بسيطة ولكنّها مهمة جداً لأنها تؤثر بشكل مباشر على العمل الجماعي، والالتزام الفردي، والترابط العملي والمجتمعي، وقد تعمدت

في هذا الكتاب أن تكون على شكل ثلاثة نقاط مختصرة ومبسطة، كي يسهل تذكرها والتمسك بها، وهي ما تميز القائد الناجح المتعاون عن غيره، وما يميز المتعاون عن المتعجرف، وما يميز العادل عن الظالم، وما يميز المحبوب عن المرفوض، وما يميز الملاحظ عن اللاهي، وما يميز المكافئ عن الجاحد، وما يميزك عزيزي القائد عن غيرك.

لمسات في الثقة

~~~~~~~~~~

في هذا الباب سنناقش بعضًا من الأخلاق القيادية، وبعضًا من الأفكار المهمة في شخصية وأفعال القائد، لتصب في صفة الثقة، وسوف نأخذ بعض اللمسات فيها.

إن الثقة هي نتاج لاجتماع الأقوال والأفعال في قواعد وتصرفات واعتقادات شخص معين، وقبل لمس حرير ملمس الثقة، دعنا نناقش ما هي أصلاً الثقة، ولماذا هي مهمة أصلاً بشكل عام، فالثقة لو أردنا أن نعرفها، لوجدنا أنه كيف للشخص أن يتبع الآخر إتباعاً أعمى، ويعتقد بكل أفكاره، ويرى فيه الشخص الذي سيفيده، وهو الشخص الذي يهتم به، وأنه لن يخونه ولن يضره، وبما أنه طرح عليه هذه الفكرة، وبما أنه ذكر ووضح له خطأً موجودًا في نفسه، فمعناه أن الموثوق به بالتأكيد يريد خيراً في الواثق، وأنه يريد له الأفضل، ويريد ما ينفع مصلحته، وفائدة هذا الوثوق في القيادة، يكمن في أن التابعين للقائد تكون خطواتهم أسرع بكثير وثابتة، فالمساعد أو المدير أو حتى الزبون، عندما يأتي ليأخذ فكرة
~~~~~~~~~~

أو موضوع أو أمر من القائد، فإنه يأخذه بإيمان أن هذا الموضوع فيه فائدة له، ويأخذها بفكرة واحدة ألا هي أن القائد مهتم به، ومؤكد أنه يريد مساعدته، وهذه هي مقدمة اللمسة الأولى لمسة الثقة العملية.

1- الثقة العملية

إن الثقة تُبنى من خبرة وباجتماع هذه الأفعال والأقوال، وتعزيز كل واحدة للأخرى، فالمساعد بعد الموقف الأول يكون متشكك بأقوال وأفعال القائد، أما بعد الموقف الثاني فإنه يبدأ يعتقد بفائدة واهتمام القائد به، وبتتالي المواقف تتعزز الثقة، وهكذا تستمر المواقف وتقوى الثقة، حتى تصبح كل هذه الأقوال والأفعال مبنية على بعض، ويساند بعضهم بعضاً، وكلهم متجهين لاتجاه واحد، ألا وهو لمساعدة ولمصلحة المساعد والمستفيد، وكلهم يصبون في مصب واحد وهو فائدة الواثق، فتبدأ شيئاً فشيئاً تتغير نظرته للقائد، ويبدأ يعتقد حقيقة أن فكر واهتمام القائد إنما لمساعدته، فيبدأ يرى ذلك في أقواله وكذلك في أفعاله، وفي أعماله واعتقاداته، ويبدأ يراها في حياته أكثر مما هي في خياله وأحلامه، ولأن من الأمور المهمة في

القائد، كونه متحدث ومؤثر وصادق، ولكن إن كانت الكلمات تعاكس وتخالف الأفعال التي يتكون بسببها اعتقاد فاسد للابن مثلاً، فلن ينفع قول الأب الجميل، إن لم يرى الابن الأب دائم البحث عن فائدة ومستقبل الابن، كأن يرى جميع أفعال الأب تنصب في مصب واحد، وهو أنه دائماً يريد أن يفيده، ولابد من تقديم النفع للابن في كل مواقف وأقوال الأب، وحتى إن لم يتمكن من رؤية المصلحة النافعة اليوم، فإنه يعلم بما أن الأب قد قال هذا الكلام، أو فعل هذا الموقف، أو اتّخذ هذا القرار، فإن هذا هو الصواب وفيه فائدة للابن ولو كانت مخفية.

والثقة أن يصل القائد مع الزبون والتابعين، والأب يصل مع الزوجة والأبناء والخدم والمجتمع، إلى أن يثقوا في آرائه، ولو بدت لهم أنها خطأ، وقد يصلون لمرحلة أنهم يقولون أنهم يرونها خطأ، ولكن بما أن الأب يرى أنها هي الصواب، فمؤكد أنها هي الصواب، لأن الأب القائد يعلم أكثر منهم، وهو يريد مصلحتهم، ويبحث عمّا ينفعهم، فإن التابع سوف يُقْدِم على ما اختار القائد، ويُقَدِم رأي القائد على رأيه، لأنه واثق من فائدة ما يقول ثقة عمياء.

وقد يخطئ الأب في بعض الأحيان، لكن لأن الابن واثق أن الأب دائماً يسعى لمصلحة الابن، فإنه يَنفي ربط تعمد الضرر بالأب، ويرى تأكيد خطأ الأب المفاجئ، وأنه لم يَسعَ لمضرة الابن، وأن الخطأ وارد، فيغفر خطأه، لأنه واثق أنّ الأب يريد مصلحة الابن، ويريد مساعدته لا ضرره، وما كان هذا الخطأ إلا من باب الخطأ لا من باب التعمد والضرر، فهذه هي الثقة التي نبحث عنها في المتعاملين مع القائد التي يتوجب على القائد أن يبنيها، ويكون أهلاً للحصول عليها ولاحتوائها وكسبها، وطريقة بنيان الثقة ستكون في اللمسة التالية.

2- بناء الثقة

أصعب ما في الثقة أنها تحتاج إلى مجهود كبير لبنائها، وتتأثر بأبسط الأمور لتدميرها، فما تحتاجه سوى هزة بسيطة لهدمها، فمثلاً، نجد أن البناء متعدد الأدوار، يحتاج إلى فترة طويلة لبنائه، وتكون عملية البناء صعبةً وتأخذ فترة طويلة للانتهاء منه، وأنه لا يحصل بين ليلة وضحاها، وأنه بناء على بناء، ولا يعقل أن يُبنى بناء متعدد الأدوار في يوم، ولا تستطيع أن تبدأ في الدور الثالث حتى تنتهي من الثاني،

ولكنه ينهدم ويدمر بالكامل في يوم واحد، وهذه هي نفس فكرة بناء الثقة، فالثقة لا يمكن أن تُبني في يوم واحد، ولا يمكن أن تتكون من فعل أو موقف وخطوة واحدة، ولكن قد تُهدم من موقف واحد، فالثقة عبارة عن نتاج لاجتماع أقوال وأفعال، تُبنَى منها اعتقادات الآخر، فهذه الخطوات يجب أن تكون خطوات متعددة متسلسلة في أوقات متتالية، ولا يمكن أن تكون في نفس اليوم أو في نفس الوقت، فتكون فعل خطوة ثم انتظار حتى يتشربه المتلقي، ثم الفعل التالي فالانتظار ثم الفعل الثالث فالانتظار وهكذا.

إن على القائد أن يربط بين هذه الأقوال والمواقف والأفعال والخطوات دائماً بالثقة والصدق والاهتمام والمصلحة، وذلك كما هو الحال مع البَنَّاء الذي يبنى البِنَاء جزءًا مع جزء، ويربطه مع بعض وفوق بعض، ولكن إن أراد هدمه، فإنه قد يدمره كله، بأن يدمر أساسه في خطوة واحدة، وخاصة إذا كان مبنياً من عمود واحد، وقائمة على عمود واحد، فإن تهدم أو اختل هذا العمود، سقط البناء كله، وكذلك هو الموضوع في الثقة، فعندما يبني القائد الثقة مع من معه، فإنه يجب أن يكون قادراً على أن يبنيها من كل النواحي، فيبنيها خطوة خطوة، وكذلك من المهم أن يبنيها على

كذا عمود وكذا أساس، فلو تصدع أحد الأعمدة، حملتها الأعمدة الأخرى، وأسرع طرق البِنَاء هي البِنَاء على أعمدة أقل، ولكن المجازفة في هذا المبنى تكون أكبر، ومرحلة الخطر وسهولة تهدمه وسقوطه تكون عالية.

وكذلك الثقة إن بُنيت على أساس فعل واحد، وتصرف واحد يتكرر كل مرة وفي مجال واحد، فإن الثقة سوف تُبنى بقوة في هذا المجال، وستكون مزعزعة في المجالات الأخرى، ولأن المجالات الثانية لم يأتِ موقف أضر بها، فإنها سوف تبنى معها، أما إن جاء أي موقف أضر بالمجالات الأخرى، فإنه من الممكن أن تؤثّر على الموقف الوحيد الجيد للثقة، فمثلاً، قد نجد الأب يبني الثقة مع أحد أبنائه، ولكن لا يهتم بالآخر، والأول يرى أن الأب لا يهتم بأخيه، فيبدأ يشك في اختلاف الاهتمام، ولماذا الأب يهتم به، ولا يهتم بالآخر، مع أن الاثنين أبناؤُه، فيبدأ يعتقد بفكرة في باله، وهي بما أنه راضٍ عنه فإنه مهتم به، ولكن إن غضب منه، فإنه قد ينقلب عليه ويضره، فتصبح الثقة مبنية على شرط، وتكون على شفا حفرة من السقوط، وتكون موجودة، ولكن مبنية على قاعدة واحدة، أما إن رأى أن الأب يثق بكلّ كل من يتعامل معهم، والكل يحترمه، فإن ذلك يزيد

من ثقته بأبيه، فكلهم يشاركون في زيادة ثقته بأبيه، فهذا كما هو في العدل، إن عدل مع الكل، وأمن له الكل، فالعدل من أهم الأمور، لأنه يبني الثقة العامة، وبغياب الثقة تغيب القيادة، ويصبح الموضوع من قيادة لإجبار وقهر وتسلط، ويتبعه الآخرون مسيرين لا مخيرين، ولكن إن بنا الثقة معهم، فإنهم سيتبعونه برضاهم، وإن كان هنالك مجال لاختيار قائد وقدوة، فإن خُير الابن في الاختيار بين رأي الأب ورأي الآخرين مجتمعين، اختار رأي الأب، وإن احتاج إلى مشورة، فإنه بعد أن يشاور عقله، ويشاور الناس أجمعين، ويشاور أبيه، ويقارنهم مع بعض، فإن لم يقتنع برأي الأب، راجعه برأي عقله والآخرين، ويبقى يناقشه حتى يقتنع أحدهما، فإن كان رأي الأب هو الصواب، أو رأي الأغلبية هو الصواب، فليس ذلك المهم، بل الأهمية تكمن في النهاية باقتناع أبيه بصحة ما هو مقبل عليه، لأنه هو مصدر ثقته، ولأنه يعلم أن أباه يبحث له عن الفائدة والمصلحة الجيدة والمستقبل الناجح، فالثقة تحتاج إلى مجهود كبير، وبناؤها صعب، أما هدمها فهو سهل.

3- علامة الثقة

إن علامة النجاح في مستوى امتحان الثقة هو 100 من 100 وهي الدرجة الكاملة في كل الأوقات والمواقف، فإن خسر القائد أي درجة، رسب في امتحان الثقة وخسرها، وهذه الفكرة حساسة، ويجب أن تكون موجودة عند القائد، وهي ألاّ يحسب الثقة بالمواقف التي أثبت فيها اهتمامه، وأنه جدير بالثقة لِمَا فعل في السابق، ثم يحسب ويقارن كم مرّة لم يكن فيها جدير بالثقة، لأنّ هنالك لمسة تفصل بين أن يكون القائد غير جدير بالثقة، وأن يخسر القائد الثقة، فالقائد غير جدير بالثقة، عندما أخطأ ولم يضع مصلحة الابن هي معيار قياسه للقرار، فهذا غير جدير بالثقة، ولكنه يخسر الثقة، إن وضع أنانيته ومصلحة نفسه هي المعيار.

ومع هؤلاء يأتي هذا الموضوع، أنه قد يفشل أو قد يختار قرارًا خاطئًا، لكن مع هذا تزيد ثقة الابن فيه، مع أنه في ظاهر القرار قد ضر الابن، لكن الابن يزداد به ثقة، وإن كان قد وضع معيار قياسه واختياره للقرار بشأن الابن ليفيده، ولكنّه أخطأ في التقدير، وفشل في الاختيار السليم، وليس في النية السليمة، ولم يُرد الإضرار بالابن.

فذلك هو الفرق بين أن يكون جديراً بالثقة، أو أن يكون غير جديرٍ بالثقة في طبيعة النية، فهل نيته كأب أو كقائد كانت مصلحة الآخر أم كانت مصلحته الشخصية والأنانية، فإن وضع مصلحة الآخرين هي الأساس في قراراته، فإنه قد يُخطِئ في القرار، أو الاختيار، أو في تقدير الأمور، ولكن نيته كانت سليمة، والمتعاملين معه يعلمون بحسن نيته، فنجدهم يحاولون معه في تصحيح القرار، وتخفيف الآثار، ولكنهم لو علموا أنّ نيّته ضدهم أو أنانيّة منه، وكانت لمصلحة شخصية، فإنهم يكونون ضدّه، وسينقلب الآخرون عليه ويحاربونه، لأنه بذلك يكون لهم كالعدو وليس صديقًا، فما بالك لو كان المفروض أن يكون قائداً، فدرجة النجاح إنما هي الدرجة الكاملة، ودرجة نجاحه تكون في أن ينجح ويعطي ما يثبت أن نيته سليمة، فإذا أخطأ وتعمد الأنانية، فقد خسر موضوع الثقة من أساسه، وأصبح عليه أن يبدأ من الصفر، فلو أثبت في عدة مواقف أنه جدير بالثقة، ولكن لأمر ما فكر بشكل أناني، ولو لمرة واحدة، فإنه يفقد الثقة بسبب هذا التهور.

لنضرب مثال على البناية، لنستطيع أن نتصورها، فإن أخطاءَه بنية سليمة تحدث شروخاً في أعلى طابق وصل له، فإذا احتاج إلى أن

يبني عليها، فإنه يزيل الطابق الأخير، ويكمل ما فوقها فيقبلونها منه، ولكن إن أخطأ وكان ضد الابن من باب تقديم المصلحة العامة للعائلة على مصلحة الابن، فإن هذا قد يُغفر له، ولكنه قد يؤثر على منتصف البنيان، فيحتاج إلى ترميم ومجهود أكبر من المجهود السابق في الخطأ بنية سليمة ولمصلحة الابن، ولكن الطامة التي لا تُغتفر، تكون إن أخطأ بنية سيئة، وكان قراره ضد من يجب أن يسعى لمصلحته، وكانت من باب تقديم المصلحة الشخصية، وأنانية الأب ضد الابن، فكأنه كسر أحد العواميد الأساسية من الطوابق الأولى، ومن الأساس الأرضي، فيحتاج عليه أن يعيد بناء هذا العامود من جديد، أو قد يحتاج إلى بناء المبنى كله من جديد، لأن هذا العمود عندما سقط، قد أثر على البقية فسقط جميعاً معه.

فقلنا أنه إن أخطأ، وكانت نيته سليمة وكانت تندرج تحت فكرة أنه يبحث عن مصلحة الابن، ولكنه أخطأ في القرار، فهذا يحدث صدع في الطابق الأخير، فترميم هذا العمود سهل، أما إن كانت للمصلحة العامة فإنه سيحتاج إلى ترميم هذا العمود التي تأثر وهو في منتصف البنيان، فيبدأ يرمم العمود المنتصف حتى يصل إلى الأعلى، أما إن كانت للمصلحة الشخصية، فإنّ عليه أن يبدأ من

الأساس إن لم يتهدم البنيان، ويرمم هذا العمود من جديد، وقد تأثّر بتصدّعه وانهدامه كلّ ما هو عليه، فإذا كان لديه عمود واحد معتمد عليه، فإنه يخسر الثقة كلها، أما إن كان لديه عدة أعمدة، وقد تهدم إحداها، فقد يصمد المبنى نوعاً ما، حتى يعاد إصلاح العمود، أما إن أكمل هدم الأعمدة من باب الأنانية قبل أن يصلح الآخرين، فإنه سيهدم المبنى، وسيحتاج إلى أن يبدأ من مكان يكون قبل البداية المعتادة، وذلك لأن عليه في بداية التصحيح، أن ينظف ما تسبب به من أحقاد وكره بأنانيته، ويبين تغيره حتى يفتح له الآخرون صفحة جديدة، ليبدأ ببناء الثقة عليها من جديد، فبداية البناء أسهل في صفحة بيضاء من البناء على صفحة فيها ذكريات سلبية وسيئة سابقة.

4- ثمرة الثقة

إن ثمرة الثقة، تكون عندما ينتهي بناء المبنى، ويقف من مسافة ويستمتع برؤية إنجازه، وهذه اللمسة هي اللمسة الأخيرة في هذا الكتاب عن الثقة، وأن أكبر وأجمل إنجاز للقائد هو الحصول على الثقة والاحترام ممن يقودهم، فمن يتعامل معهم ويقودهم فإن استطاع

أن يصل مع من يتعامل معهم ويقودهم إلى الثقة به واحترامه فقد نجح في امتلاك حبهم، ونجح في أن يصل معهم لمرحلة يكون فيها أي هدف سهل، وذلك لأنهم على قلب قائد واحد، وأنه إذا بنا الاحترام والثقة المتبادلة بين الناس أجمعين، وإن بدأها في بيته، أصبح أفراد بيته يحترمون بعضهم البعض، وكذلك جيرانه وخدمه والمجتمع، فإنهم باقين في راحة بال وسعادة وهناء، وليعيشوا بسهولة ويسر وتراحم وتساعد، وأصبح له وجدان وقيادة، وأصبح له حب في عائلته ومجتمعه، وهذا أفضل أمر في الحياة الزوجية، وهي أن يحب كل واحد منهم الآخر، ويحترمه، ويعشون في سعادة مع بعضهم البعض، وكل واحد منهم يثق في الآخر، ويهتمّ به، ويسعى لإسعاده، ويطوره ويساعده، وهذه هي باختصار ثمرة الثقة.

معادلة توازن الأسرة

~~~~~~~~~~~~~~

بعدما ناقشنا موضوع فكرة الثقة، وبينا لمساتها، وأنها تتأثر وتتغير ببعض اللمسات بشكل إيجابي أو سلبي، فإننا سوف نناقش فكرة أخرى، ألا وهي معادلة توازن الأسرة، وكيف يتعاون كلُّ أفراد الأسرة لينجحوا، وكيف أنّ الجميع يبقى في سعادة، ويتعلّم ويتطوّر في هذه الأسرة ويتّجه للأفضل، وكيف أن ماضيها وحاضرها ومستقبلها يكون في أفضل حال، ويرتبط بالنجاح، كل هذه الأمور سوف نأخذها على شكل أربع معادلات نمضى خلالها بين توازن نجاح وفشل الأسرة.

1- قائد فاشل + أتباع فاشلين = الجميع خاسر

2- قائد فاشل + أتباع ناجحين = قائد خاسر

3- قائد ناجح + أتباع فاشلين = أتباع خاسرين

4- قائد ناجح + أتباع ناجحين = الجميع فائز
~~~~~~~~~~~~~~

1- الجميع خاسر

نجد أن العائلة مع القائد يخسرون، إن كان الأب سيّئًا والعائلة سيئة، فقد يكون القائد أنانيًّا والتّابعون أنانيّين، والجميع يفكر في نفسه، ويحاول أن يضر الآخر، فلا تجدهم مجتمعين على رأي، أو مُهتمّين في موضوعٍ، أو مُتّفقين على اتّجاه، بل تجدُ كُلَّ واحدٍ منهم له فكرٌ واعتقادٌ واتجاه مختلف عن الآخر، والأسوأ من هذا كله، أن تجِدهُم يحاولون أن يضر كل واحد منهم الآخر، ولا يتمنى له الخير أو النجاح.

وينتج من اجتماع فشل القائد مع التابعين الخسران، فلا تجد الأب مرتاحًا أو سعيدًا، ولا الأم ولا الأبناء كذلك، فهم لا يستطيعون تذكر ماضٍ سعيد، ولا يستطيعون العيش في حاضر مريح، ولا مستقبل مشرق، فهم في تعاسةٍ دائمة من التشدد والتيه والضياع، ولو كانوا مع بعض في البيت نفسه، لأن هنالك في أجوائهم السوء والكره والحقد، فهذا يؤثر على حياتهم وإنجازاتهم خارج البيت، لأنه لا يمكن أن يعيش التعيس في بيته، سعيداً خارجه، فيكون تأثيره خارج المنزل مظلماً، كما أن داخله مظلم، وهذه عائلة تكون نقطة

سوداء في بياض صفحة المجتمع، ويكون لها تأثير سلبي، ونادراً ما يخرج الأبناء بعيدين عن السجون، ونادراً ما يكونون بعيدين عن الفشل، فتجد من نتائجهم الفشل الدائم، ومن ميزاتهم الكسل والضرر، ويصبحون خلية ضارّة في المجتمع.

2- قائد خاسر

إن كان الأب سيئًا وأفراد العائلة جيدين، فإن الأفراد يطردون الأب خارج المنزل، فقد يكون ذلك طرداً معنوياً لا جسديًّا، فيكون معهم في المنزل، ولكن لا يكون معهم في آرائهم وقراراتهم، وجميع الأفراد مُتّحدين مع بعضهم البعض بدونه، وكلهم متفقين ومتجهين إلى الإنجاز والنجاح وهو الفاشل بينهم، فيختفي تأثيره ووجود اعتقاداته في المنزل، ويختفي من الصورة، وهو الذي سيخسر ويعيش غريبًا في منزله، وهو الخسران لا محال، ويصبح قائدًا بدون تابعين معه وبدون أشخاص يهتمون به ويهتم بهم، والأسوأ من هذا كله، إن وجدوا أنه هو من يشكل عقبةً في دربهم، وهو من يضرهم، فيطردونه من المنزل طرداً جسدياً، بأن يرفضوا وُجودَهُ معهم في نفس البيت، وقد يكون سبب خروجه خارجٌ عن إرادتهم، ولكن بفعله هو، كأن يكون

مجرماً، ويدخل السجن، فيكون هو الخَسران، وهو من خسر أفراد العائلة والتابعين، وهو من فشل وخسر متعة الاستقرار العائلي، ومتعة الحياة الزوجية، ومتعة التعامل مع الأبناء، ومتعة انتظار أهله وأبنائه لدخوله المنزل، ومتعة رؤية فرحة أسرته بقربه واهتمامه وحضوره، وهذا ما يخسره هو لا هم إن كانوا مجتمعين، فاجتماعهم قد يغطي ما قد يخسرونه من غياب الأب الفاشل.

3- أتباع خاسرين

إن كان الأب جيّدًا، ولكن أفراد العائلة سيئين، فإنهم هم من سيخسرون، لأن الأب الجيد قد يستطيع أن يُكون عائلة جديدة وجيدة، مع الانتباه أن جُزءًا من القيادة الجيدة هو القدرة على تكوين عائلة جيدة، لكن في بعض الأوقات، تكون هنالك عائلة تفسد لأسباب خارجة عن سيطرته، فقد يضطرّ إلى أن ينشغل بعيداً عن العائلة لفترة من الزمن، فيرجع ليجد العائلة قد فسدت، ولأسباب معينه أدت إلى خسران زوجته، واضطر للابتعاد عن العائلة، فبقيت لوحدها فضاع الأبناء، أو مثلاً، تبقى الزوجة مع الأبناء فيفشل الأبناء، وذلك بفشل الأم أو لضعف شخصية الأم،

وعندما يرجع لهم يجدهم قد فسدوا مع أنه قائد جيد، ولكن وجَدَهم قد خسروا كل الاهتمام في النجاح والتقدم، فيصعب عليه أنه يصلحهم ويرشدهم بعد ما تراكمت عليهم الاعتقادات والأفكار الفاشلة، فيحاربون تميز طموحه بينهم، فيكون له اتجاه مغاير عنه وبالنسبة لهم هو الشاذ بأفكاره الناجحة، فيشعرون أن نجاحه عبارة عن تعبير وتأكيد لفشلهم، فيرفضون وجوده ويطردونه، فهم من سيخسر، لأنه كان من سيحملهم لينجحوا معه، فالأفراد هم من سيخسرون إن كانوا هم سيئين والأب جيّدًا.

4- الجميع فائز

إن كان الأب جيّدًا، وأفراد العائلة جيدين فالجميع ينجح ويفوز، وهذا النجاح يحتاج اهتمامًا من الاثنين، كما يحتاج إلى خطوات مع بعضهم البعض، لكن إن كان كلاهما ناجحين، ويسعون إلى نجاح العائلة، فنجد أن الجميع يعيش في سعادة، فهذا النجاح يكون سعادة لهم، فالاثنين يجب أن يهتمّوا لنجاح الآخر، فأفراد العائلة يهتمون ويسعون لنجاح الأب، والأب يهتم ويسعى لنجاح أفراد العائلة، فيكون الأب القائد الجيد والمهتم، وكذلك الزوجة والأبناء

والمجتمع، ويكون الجميع مهتم لنجاح هذه الخلية المهمة في المجتمع، فالعائلة من داخلها تسعى للنجاح، وكذلك الأب، فتعاونهم مع بعضهم البعض، يكون النجاح نفسه، فهم يوجدون النجاح بوجودهم مع بعض.

إن المعادلة الرابعة لهي أفضل وأنجحُ مُعادلَة، حيث إن من المفروض أن يسعى الجميع لها، وكل أفراد العائلة المكونة من الأب والأم والأبناء والقائد والمديرة والموظفين والزبائن يسعون للنجاح، ليكونوا هم النجاح نفسه.

قبل وقوع الحدث

~~~~~~~~~~~

هنالك ثلاثة أنواع من الناس الذين تختلف ردّة أفعالهم وآرائهم على حسب وقت وقوع الحدث.

1- الذين يتمنون حصول ما يريدون.
2- الذين يتأكدون من حصول ما يريدون.
3- الذين لا يعلمون ماذا يريدون.

وفيما يلي شرح لهؤلاء الأصناف الثلاثة من الناس.

1- الذين يتمنون حصول ما يريدون

نجد أن هنالك مجموعة من الناس يتمنّون حصول ما يريدون قبل وقوع الحدث، وذلك يكون بمجرد التمنّي، ولا يسعون له أو يتصرّفون ليحصلوا على ما يريدون، فتراه يتمنّى أن يحصل على ما يريد ويتمنى أن ينجز وينجح، ويتمنى حصول حدث معين في حياته، وتجده دائم القول بأنه سيبدأ في الموضوع بعدما يحصل لي كذا وكذا، فحياته وإنجازاته كلها قائمة على التأجيل، ومقيدة بالشروط والتمني، وهؤلاء
~~~~~~~~~~~

شريحة من الناس لا ينجزون أبداً لأنهم دائماً يتمنون، ولكنهم لا يتقدمون.

2- الذين يتأكدون من حصول ما يريدون

هنالك شريحة أخرى، يتأكدون من حصول ما يريدون، فتجده لا يعرف للفشل طريقاً، بل يهرب منه الفشل، وتجده يبحث عن النجاح، ويسعى له، ويكون له هدف واحد ألا وهو النجاح، كما تجده واثقًا في خطواته، يعرف ما يريد وكيف سيصل له، وتجده مُخطّطًا، ومنجِزًا، وعارفًا، وعنده صورة واضحة لما يريد.

3- الذين لا يعلمون ماذا يريدون

إن هؤلاء الشريحة من الناس ضائعة، فعلى الأقل الذي يتمنى يعرف ما يريد، ولكن لا يسعى له، أما الضائع، فهو لا يعلم ما يريد، فتلقاه تائهاً ويدور في دوائر مغلقة، لأنه لا يعلم أين يريد أن يصل.

ولنأخذ مثال على ما سبق من هذه الأنواع الثلاثة، فلو كان الهدف هو الوصول إلى الحديقة، فإن المجموعة الأولى واقفة في مكانها وتتمنى

أن تصل، ولن تصل لأنها مجرد تتمنى الوصول لذلك الهدف وذلك الحلم فيبقى دائماً سرابًا يسعون له.

أما المجموعة الثانية سوف تبحث عن الطريق الذي يوصلها للحديقة، وسوف تصل لمرادها وهدفها، لأنها ستسعى للوصول للحديقة باستخدام ذلك الطريق، ويبقى النجاح خطوة يعلمون متى يخطونها ومتى أرادوا ذلك ولا يفرق بينهم وبين النجاح سوى الرغبة.

أما المجموعة الثالثة، فهم أصلاً لا يعلمون أين هذه الحديقة التي يريدون الوصول لها، وقد لا يعلمون أنهم يريدون الوصول للحديقة، فتجدهم يسلكون كل الطرق دون وجهة، وقد يمر على الحديقة ويخرج منها، دون الوقوف عندها لأنه لا يعلم أنها هي وجهته، ووجهته هي مجرد أن يتحرك ولو كانت في دائرة مفرغة لا تصل به إلى أي مكان يستفيد منه، فهذا يكون قد أجهد نفسه وأجهد غيره بلا فائدة، فعلى الأقل، من جلس مكانه وتمنى فإنه لم يجهد نفسه ولم يجهد غيره، وبقى مكانه مُرتاحًا ولم يبذل مجهودًا ولم يضر غيره، ولم يسبب زحمة في الطرقات وجلس في بيته ولم يعرقل غيره، وأما من لا يعلم أين وجهته فذلك قد عرقل الآخرين وضيع وقتهم

وجهدهم في ما لا ينفع، وبلا إنجاز، وأحسن الثلاثة الذين يعلمون ما يريدون ويعلمون كيف يصلون إليه، فهم قد يضيعون في الطريق ويأخذون وقتاً طويلاً كي يصلوا ولكنهم يصلون في النهاية ويتوجون هذا المجهود والتعب والوقت بنجاح الإنجاز وتحقيق الهدف والوصول للحديقة والاستمتاع ببساتين النجاح والإنجاز.

بعد وقوع الحدث

~~~~~~~~~~~

ينقسم الناس كذلك لثلاثة أقسام بعد حصول ووقوع الحدث، وذلك يكون واضحاً في طبيعة أفعالهم لحصول الحدث، فمنهم من يكون موجوداً بشكل مباشر أو غير مباشر قبل وقوع الحدث كالتخطيط له أو يكونون موجودين بعد الحدث.

1- لا تعترض على ما حصل.
2- خططوا لِمَا حصل.
3- لا يعلمون ماذا حصل.

وأسهل الطرق لفهم هذه الأقسام الثلاثة تكون في التوضيح التالي، الذي يتميز بالاختصار وقصر الجمل.

1- لا تعترض على ما حصل

نجد من كانوا يتمنون حصول ما تمنوا فإنهم لا يعترضون أبداً، ولو لم يحصل ما تمنوا، ولم يخططوا، ولكنهم يعلمون ماذا حصل، لأن ذلك كان حلمهم.
~~~~~~~~~~~

2- خططوا لِمَا حصل

ونجد المجموعة الثانية التي خططت لحصول ما أرادت، هي الفئة التي تكون قد خططت لِمَا حصل وقد تعترض إن لم يحصل ما أرادت وهم يعلمون ما تمنوا وسعوا لتحقيق أهدافهم.

3- لا يعلمون ماذا حصل

ونجد أن المجموعة الثالثة التي لا تعلَم ماذا تُريد، فهؤلاء لا يعلمون ماذا حصل لأنهم لم يتمنوا ولم يسعوا لحصوله، فلا يعترضون على أمر لا يعلمون عدم حصوله، فكما قلنا إنهم قد يمرّون على الهدف دون علمهم بأن هذا هو الهدف.

وهؤلاء هم الثلاثة شرائح من الناس، ويكون القادة دائمًا من المجموعة الثانية التي تعلم ما تريد وتخطّط لحصوله فيحصل الموضوع كما أرادوا لأنهم تأكدوا من حصوله كما تمنوا وخططوا وسعوا، وهؤلاء هم القادة الذين نسعى لنكون بينهم ومنهم.

قيادة الحوار

~~~~~~~~~

إن كل حوار إنما يحصل من أجل تبادل الأحاديث أو من أجل توصيل معلومة أو سن قانون، فإن هنالك خمس وضعيات أساسية يكون فيها أبطال هذا الحوار مع الآخرين.

1- وضعية الشخصية القائدة

2- وضعية الشخصية المتابعة

3- وضعية الشخصية المهتمة

4- وضعية الشخصية غير المهتمة

5- وضعية الشخصية المخربة

ففي الجلسة الواحدة قد تجد خمسة أنواع من الناس، الأول هو المتحدث، والثاني المناقش، والثالث المهتم، والرابع السرحان، والأخير المخالف والمعارض، وطبيعة شخصية الأخير إنما هي وضعية سيئة، دورها وهمها التدمير والتخريب، وتريد إما عدم وصول الفكرة أو أن تصل بشكل خاطئ، أو أنها تريد فقط تضيع وقت الحوار، فكهذه الوضعيات المخربة، وجب على القائد أن يلغيها من حواره، ولا
~~~~~~~~~

يحسب لها حسابًا في التعامل الناجح والمقبول، وما يريد منه الفائدة، ويكون مقبولاً في الحوار، وهي ليست كشخصية الغير مهتم، فالغير مهتم يكون شارد الذّهنِ ومشغول البال، حتى أفعاله في بعض الأحيان، لأنه يكون مشغولاً بأمور غير الحوار، ولكنه لا يؤثر على النقاش، ولا يبث أفكاراً سيئة مسمومة، ولكن المخالف أو المعارض، تكون له أفكارًا معارضة وآراءً مخالفة وأفعالاً شريرة، وكل ذلك يكون مقروناً بنية سيئة وخبيثة، فالمخرب مشاكس، أما الغير مهتم فمسالم، لأنّ الحوار قد يكون بالنسبة له ليس من اهتمامه أو لا يفيده، فلا يناقش وقد لا يستمع، ولكن إن تغير هذا الحوار وانتقل من حوار لا يعجبه لحوار يعجبه أو يهتم به، فتجده تحول للشخصية المهتمة وقد يكون متابعًا.

ففي أي الحوار أيها القائد، يجب أن تكون دائماً في وضعية الشخصية القائدة، ويكون الآخرون في وضعية المتابعين، فيجب أن تكون قادراً على أن تجعل الآخرين يتبعونك في حوارك، وفي نفس الوقت يجب أن يكون الجميع منجذباً ويناقشونك في الموضوع، لأنه لا يمكن أن تجمع متناقضين معاً، وهو أن تكون قائداً ومناقشاً في فكرة أنت لست مقتنعًا ومهتمًّا بها من الأصل، وكذلك هو الحال

لمن يستمع لك، فإن لم يجدوا من حوارك الفائدة والانجذاب، لَمَا استمعوا إليك ولا ناقشوك، فيجب أن تبحث عن موضوع يهتم به الجميع، وتكون أنت القائد والآخرون المتابِعون والمهتمّون ، فأنت من يدير الحوار وتأخذ الاتجاه الذي يكون فيه فائدة للجميع، وتكون على قدرةٍ للتحكم بمسار الحوار، وقد يكون المتحدث العام غيرك، ولكن أنت من يدير الحوار لتبقيه في دائرة الفائدة، ولا يتفرع الحوار عن الفكرة التي تريدها أن تصل.

فإن كان بينكم من غير المهتمين، فمن واجباتك كقائد أن تنتبه لعدم اهتمامه وتجذبه للاهتمام في الموضوع بكل سلاسة، ومن دون أن يُلاحظ أو يُحرج لتُدخله في جو الحوار وعلى الأقل يكون في وضعية الشخصية المهتمة، بعد أن كان في وضعية الشخصية الغير المهتمة، إن لم تستطع أن تصل به لوضعية الشخصية المتابعة، وقد تحتاج لتغيير بسيط في فكرة الموضوع، أو في طبيعة الحوار لتجذب انتباهه واهتمامه، وكذلك لو كان بينكم شخص في وضعية الشخصية الخامسة، فوجب عليك نهرها وتهميشها أو حتى إلغائها وطردها.

وبما أنك أنت القائد فإنه من الواجب عليك أن تكون قادرًا على جذب جميع وضعية الشخصيات، وتحويلها لوضعية الشخصية المتابعة، وأفضل طريقة لتحقيق ذلك الحوار الجاذب، والذي يكمن في سرد الأمثلة ورواية القصص، فيجب أن تكون قادرًا على صياغة أفكارك وتقديم جميع أهدافك، على شكل قصة أو مثال ملموس أو حوار مع المستمع، فتكون القصة إما على شكل حوار أو مثال، لأن أفضل الطرق لتوصيل المعلومة، هو أن تقولها في قصة، وهذه القصة يجب أن تكون في حوار أو مثال، وهذا المثال يجب أن يكون قريبًا من واقع المعلومة ومن الموضوع، لأنك لو قلت المعلومة كفكرة جافة، أو قاعدة منقولة، فلن يستمع لها أحد، ولكن لو قلتها على شكل قصة، فإنها ستكون أكثر إثارةً وتشويقًا، وسوف يتابعون سرد قصتك التي هي في أصلها سرد للمعلومة على شكل قصة، فلكي تكون قادراً على توصيل المعلومة، فإنه يجب أن تكون قادراً على تحريك فضولهم وإثارة رغبة اكتشافهم لنهاية القصة.

كما يجب أن يكونوا قادرين على فهم ما تسرد عليهم من قول وقواعد بضربك للأمثلة التي من خلالها يفهمون ما تريد قوله، فقد تضع قانونك في قصة تضر ولا تنفع، وذلك لأنها قصة غير واقعية،

ولا تربط بواقع حقيقة المعلومة سوى بالعنوان، فلن تصل لهم، ولكن إن قدمت المعلومة في قصة أو حوار واقعي ومفهوم، ومترابط مع واقع وحقيقة المعلومة، لرسخت المعلومة وبانت الفكرة.

فكما ذكرنا في هذا الكتاب من قصص ومن أمثلة سهلت شرح وتوصيل الأفكار، فيجب على القائد أن يكون قادر على أن يسرد كل أفكاره على شكل حوار وقصص ليكون له متابعين لحواره، ويجب أن يكون قادراً على ضرب الأمثلة لمساعدة المتحدث، فقد قلنا أنك كقائد قد لا تكون المتحدث في هذا الحوار، ولكنك يجب أن تكون قادرًا على التدخل وشرح أفكار المتحدث بأمثلة تصل إلى المتابع والمستمع، إن فشل المتحدث في توصيل المعلومة والفكرة، فأنت كقائد يجب أن تكون منتبهاً بأن فكرة المتحدث لم تصل للمستمع بالشكل السليم وذلك بانتباهك وملاحظتك للمستمعين، إن بدؤوا يأخذون وضعية الغير مهتمين، فتتدخل وتضرب أمثلة لتوصل المعلومة وليبقى الحوار في الاتجاه الذي حددته وبأكبر فائدة لجميع المستمعين، فهذه الوضعية كقائد مهمة، لأن جميع ما يحصل بين الناس من كلام إنما هو حوار، ففي الحوار هذا لو استطعت أن تدير الحوار بشكل سليم واستطعت أن توصل

المعلومة التي تريدها، أصبحت مُعلّمًا ومِثالاً واقعيًّا في قيادة الحوار بشكل خاص، والقيادة بشكل عام، وإن أردت الاستزادة من طريقة الحوار الناجح وأهم أركانه وميزاته راجع كتاب الانطباع الأول في الزواج فقد شرحت طريقة الحوار بشكل مفصل.

فكرة القيادة

~~~~~~~~

وكما بدأنا الكتاب بفكرة القيادة وعَرَّفْنَاها، فإننا كذلك ننهي هذا الكتاب بفكرة القيادة، فلو أردنا أن نوضح فكرة القيادة، فإننا نجد أن القيادة ليست عملية تقوم بها للآخرين، ولكنها عملية تقوم بها مع الآخرين، وفي نفس الوقت، نجد أن القيادة هي كيفية وضع الآخرين في الأماكن المخصصة لهم، وكيفية اكتشاف أفضل ما فيهم من مواهب وإبداعات، وبجمع هاتين الفكرتين مع بعضهما البعض، نجد أنهما تشرحان فكرة القيادة.

ففي القيادة يكون النجاح مع من تعمل معهم، لأن نجاهم من نجاحك، ونجاحك من نجاحهم، فإذا الابن أخذ الدكتوراه في مجال معين، فإن ذلك ليس بنجاح الابن فحسب، بل هو نجاح للعائلة ككل التي بها الدكتور، فإذا سعيت بها معهم، وانتبهت لإبداعاتهم وأفكارهم ومواهبهم وقدراتهم وشجعتهم وساعدتهم، ووضعتهم في أماكنهم اللائقة لِمَا يتميزون به، ورسمت معهم خططًا طويلة الأمد لحاضرهم ومستقبلهم، وهيأت لهم سبل العمل، وأزحت عنهم
~~~~~~~~

المعوقات، وتركت الزبائن أو الأبناء هم من يخططون ماذا يريدون، وصححت وحسنت خططهم، وسعيت معهم لتحقيقها وإنجازها، وعلمتهم أساسيات القيادة والتخطيط والتنظيم، واعتمدت عليهم في إنجاز الهدف، فكل أمر أنجزوه، فإنكم متشاركون فيه، فهم من أنجزوا، وأنت من أنجز، والمجتمع كذلك.

فأنتم مع بعض حققتم ذلك الحلم والنجاح، وليس نجاحًا فرديًّا ولكنه نجاح جماعي، والقيادة هي أصل النجاح الجماعي، فكلكم في مركب واحد في كل مشروع تنجزونه، لأنكم تنجزونه مع بعض، ومع أن الابن هو من أخذ الدكتوراه، والأب لم يأخذها ظاهرياً ولا العائلة أو المجتمع، لكن بنجاح الابن فإن ذلك نجاح الأب والأم والعائلة كلها، ونجاح المجتمع والأمة كذلك، حيث أن الكل قد سعى لنجاح هذا الابن في كل الأمور، حتى الطرق التي عُبدت كانت سبباً لنجاح هذا الابن، فقد ساهمت في تنقله من البيت إلى مكان دراسته بيسر وسلاسة، وحتى العامل الذي نظف في الحي، فقد كان سبباً ليبقى هذا الابن في حي نظيف، فاستطاع أن يعيش فيه، وحتى التلوث، فعندما قللت الناس من النفايات، وصفت المصانع مداخنها، والتزمت الحكومة بالمحافظة على نسبة التلوث محدودة، أصبحت بيئة

صحية استطاع أن يعيش فيها الابن بصحة ليتمكن من التركيز في تعليمه، فالكل مساهم في هذا النجاح، فهو نجاح عام خُص لهذا الابن بالشهادة، فهنالك من الأطراف من ساهموا بشكل مباشر، وأطرافًا آخرين ساهموا وأثروا بشكل غير مباشر، ومنهم من كانت أدواره واضحة، ومنهم من كانت أدواره مخفيه، ولكنهم جميعاً ساهموا وسعوا في هذا النجاح، وجميعهم نجحوا معه، فإن أصبح دكتوراً في مجال معين أو في الطب مثلاً، فإنه في الغد سوف يقدم للمجتمع دور علاج الآخرين، ليكون له ولهم دور مباشر وغير مباشر في نجاحٍ آخر، فهذه فكرة القيادة، فهي قيادة عامة.

خاتمة القيادة

~~~~~~~~~~

وبهذا أنهي الكتاب، وأرجو أن نكون قادرين على أن نقود المجتمع ككل من داخله ومن خارجه لنصل لأهداف أكبر، وإنجازات أعمق، ومشاريع أفيد مما سبقنا به من قبلنا، ونصل لحياة أفضل للأجيال القادمة، ولا يكون ذلك إلا إن بدأنا نحن في البداية، وذلك بتحسين حياتنا وقيادتها لأعمال أفضل، وأهداف أسمى، ونكون من الشريحة التي تَعلم إلى أين هي ذاهبة، وتخطط لتلك الأهداف، وكيف تنجزها، فتنجزها بالفعل لا بالتمني، ولا نكون من الشريحة التي لا تَعلم ما يحصل، أو أن تتمنى أن يحصل، بل نسعى بكل جهد ليحصل لنا ما نطمح له، ونكون مثالاً واقعيًّا لأبنائنا بقادتنا لحياتنا في البداية، ومن ثم المنزل وأخيراً المجتمع ككل.
~~~~~~~~~~